REGULAMENTO| Contratação de Recursos Humanos - Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas

Preâmbulo

A Egas Moniz - Cooperativa de Ensino Superior, CRL foi constituída em 1998 a partir da cisão parcial da CESPU – Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário CRL.

Tem vindo, desde essa altura, a desenvolver um projeto educativo autónomo de ciências e saúde, que levou à criação, em 1999, da Escola Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz (ESSEM) e à alteração da designação do ISCS – Sul para Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz (ISCSEM), em 2005.
Em 2017, o reconhecimento de interesse público do ISCSEM, passando a denominar-se Instituto Universitário Egas Moniz (IUEM), constitui um marco importante para a instituição, abrindo perspetivas para a criação de cursos de doutoramento.

A EGAS MONIZ e os seus dois estabelecimentos de ensino superior – o Instituto Universitário Egas Moniz (IUEM) e a Escola Superior de Saúde Egas Moniz (ESSEM) – constituem atualmente uma referência no panorama do ensino da Saúde no nosso país.

A EGAS MONIZ assume como missão, a par do desenvolvimento do seu projeto de ensino, contribuir e promover o avanço do conhecimento, da aprendizagem e da educação dos seus estudantes, ao serviço da melhoria das condições de saúde da sociedade em geral, no século XXI, e da comunidade em que se insere, em particular.

O objetivo para o qual a Instituição tem desenvolvido o seu trabalho é para que a instituição se solidifique como estabelecimento de ensino de referência na formação de profissionais de saúde, garantindo que estes atinjam uma sólida formação técnica e humana.
É notória a atual competência dos formadores e a capacidade dos formados, comprovável pela rápida integração profissional, a nível nacional e internacional, na participação dos programas Erasmus e dos protocolos com reconhecidas universidades mundiais, sendo apreciável o número de professores e discentes de diversas

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

nacionalidades, fomentando ainda mais o clima de multiculturalidade, integração e diversidade que sempre distinguiu a Egas Moniz.

Nesse caminho, pretende-se ser uma instituição que, para além de assegurar os seus propósitos de formação e investigação, alcance, simultaneamente, constituir-se como um polo de responsabilidade social, fortemente inserido na comunidade local, servindo como exemplo do que deve ser o cumprimento das regras essenciais à vivência em sociedade.

No âmbito do programa de implementação do plano de prevenção à corrupção e na sequência do risco específico que foi identificado na área da contratação de recursos humanos, a Direção promoveu o levantamento e sistematização de normas de conduta para os membros da Comunidade Egas Moniz, que tenham alguma intervenção nesta concreta área.

Assim, o presente regulamento pretende estabelecer e definir os critérios e as condições a serem observadas pelos serviços da Egas Moniz para a seleção, recrutamento e contratação de recursos humanos necessários ao regular atendimento das necessidades organizacionais e operacionais da Instituição.
Nestes termos, decide a Direção, aprovar o seguinte:

Capítulo I

Princípios Gerais

Artigo 1.º

Princípios Gerais

1. O recrutamento, seleção e contratação de recursos humanos para a Egas Moniz e suas participadas obedece, designadamente, aos princípios da necessidade, do mérito dos candidatos e da sua adequação à especificidade da vaga a preencher.

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

2. A Egas Moniz empenha-se em garantir que o processo de recrutamento é justo, isento, com respeito às normas legais e regras da Instituição, assegurando a igualdade de oportunidades e a prevenção de qualquer forma de discriminação.

Artigo 2.º

Princípio da necessidade

1. Quando seja detetada uma necessidade em qualquer área ou departamento, tal deve ser reportado ao superior hierárquico, sendo da responsabilidade da Direção a decisão sobre a abertura de qualquer vaga a preencher mediante contratação de novo trabalhador ou prestador de serviço.
2. Compete à Direção a decisão sobre a contratação de uma determinada pessoa que lhe tenha sido recomendada pelos recrutadores da Egas Moniz, no termo de um processo de seleção de candidatos.

Artigo 3.º

Direito à Informação

A todos os candidatos é garantida informação acerca dos critérios de seleção para a vaga a que concorrem.

Artigo 4.º

Garantia do melhor candidato

Todos os atos praticados no âmbito do processo de seleção, recrutamento e seleção devem ser direcionados à identificação da melhor pessoa para o lugar, não devendo os responsáveis pelo processo desviar-se deste objetivo.

Artigo 5.º

Atos proibidos

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

1. Consideram-se práticas proibidas e suscetíveis de originar violação disciplinar por parte de quem tenha intervenção num processo de recrutamento, em curso, findo há menos de 2 anos ou a iniciar no prazo de até dois anos, designadamente:
   a) A aceitação de qualquer bem ou serviço com o objetivo de proporcionar um tratamento ou obter decisão favorável relativamente a uma candidatura ao preenchimento de um posto de trabalho na Egas Moniz;
   b) A prática de qualquer ato destinado a exercer influência sobre quem tenha intervenção nos processos de recrutamento com o objetivo de obter vantagem nesse processo;
   c) A prática de qualquer ato motivado apenas pela influência recebida de terceiros.
2. As tentativas, ainda que não concretizadas, constituem violação do disposto no número anterior.

Artigo 6.º

Conflito de interesses

1. Compete ao membro da Egas Moniz envolvido num processo de seleção, recrutamento e contratação garantir que se não encontra numa situação de conflito de interesses com qualquer dos candidatos.
2. Considera-se que haverá conflito de interesses no caso de a decisão a tomar afetar, de alguma forma, direta ou indiretamente, o dirigente que tem intervenção na decisão ou familiar seu, assim entendidos:
3. O cônjuge e as pessoas de quem se tenha divorciado nos dois anos anteriores à tomada da decisão;
   a) Os ascendentes, descendentes ou irmãos do dirigente;
   b) Os cônjuges dos ascendentes, descendentes ou irmãos do dirigente;
   c) As pessoas que vivam ou tenham vivido habitualmente com o dirigente em economia comum em período situado dentro dos dois anos anteriores à tomada de decisão.
4. O dirigente que se considere em situação de conflito de interesses deve comunicar imediatamente a sua escusa, ser substituído e não tomar qualquer decisão nem

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

manifestar opinião no processo em curso até ser substituído.

5. A infração do disposto no presente artigo constitui uma infração disciplinar considerada grave.

Capítulo II

Contratação de Pessoal Docente

Artigo 7.º

Pessoal Docente

1. A contratação de pessoal docente obedece a regras legais específicas e aos regulamentos internos em cada momento em vigor, aplicáveis nesta matéria.
2. Compete a todos os intervenientes nos processos de recrutamento de pessoal docente e, em particular, aos membros da Direção, assegurar o cumprimento de todas as regras aplicáveis, por forma a garantir um processo justo, isento e transparente em cada contratação.

Capítulo III

Contratação de Pessoal Não Docente

Artigo 8.º

Apresentação de candidaturas

1. A todo o tempo podem ser recebidas candidaturas espontâneas, competindo ao responsável pelos recursos humanos a sua receção e preliminar análise.
2. Não estando nenhum procedimento de recrutamento em curso, a candidatura deve ser arquivada, em cumprimento das regras relativas à proteção de dados em vigor.

Artigo 9.º

Resposta a vaga anunciada

1. A candidatura deve ser apresentada preferencialmente em formato eletrónico e deve conter os seguintes elementos:

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

a) Identificação do procedimento concursal a que pretende apresentar a candidatura;
b) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de cartão de cidadão, número de identificação fiscal, contacto, identificação do correio eletrónico e da morada do domicílio;
c) Curriculum vitae atualizado, datado e assinado, de onde constem as atividades relevantes para a finalidade do concurso e, se assim entenderem, dos documentos comprovativos das formações invocadas.

2. Pode ainda ser solicitada ao candidato documentação adicional que se considere necessária com vista a melhor esclarecimento, desde que se destine a clarificar o currículo ou a demonstração alguma informação dele constante.

Artigo 10.º

Recusa de admissão de candidaturas

1. Uma candidatura apresentada só poderá ser não admitida no caso de não cumprir os requisitos constantes do anúncio da candidatura.
2. Sempre que possível, deve ser dada a oportunidade de o candidato reparar os vícios da candidatura antes da sua recusa definitiva.

Artigo 11.º

Métodos de seleção

1. Serão utilizados os seguintes métodos para analisar, graduar e selecionar as candidaturas apresentadas:
   a) Análise curricular,
   b) Entrevista, por videoconferência ou presencial,
   c) Prestação de provas de conhecimentos, individual ou em grupos.
2. Para a seleção de cada pessoa pode ser feito uso de um ou vários métodos de seleção.
3. Deve privilegiar-se a entrevista presencial realizada por, pelo menos, duas pessoas, em simultâneo ou não.

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

4. Sempre que a vaga a preencher tenha uma componente técnica acentuada, deve privilegiar-se a realização de provas de conhecimentos que garanta a avaliação anónima dos conhecimentos.

Artigo 12.º

Responsável pela decisão

A proposta final a apresentar à Direção quanto à contratação de uma pessoa, deve ser decidida por, pelo menos, duas pessoas que tenham acompanhado e intervindo no processo de recrutamento.

Capítulo IV

Disposições Gerais

Artigo 13.º

Contratação

1. A contratação efetua-se por ordem decrescente da lista de ordenação final dos candidatos, respeitando o número de postos de trabalho a preencher.
2. Todo o pessoal ao serviço da Egas Moniz está sujeito a avaliações regulares do seu desempenho de acordo com a lei e os regulamentos internos em cada momento em vigor.

Artigo 14.º

Arquivo

Toda a informação recolhida no âmbito do processo de recrutamento, seja ou não conducente à celebração de um contrato, deverá ser arquivada e guardada pela Egas Moniz pelo prazo de 5 anos, a menos que outro superior seja legalmente fixado.

Artigo 15.º

Recolha e Tratamento de Dados

A Egas Moniz é a entidade responsável pela recolha e tratamento de todos os dados necessários ao cumprimento do presente Regulamento.

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa

Artigo 16.º

Denúncia

1. Todos os membros da comunidade Egas Moniz têm o direito e obrigação de denunciar qualquer violação de que tenham conhecimento dos termos do presente Regulamento.
2. As denúncias, devidamente fundamentadas e acompanhadas de todos os elementos que sejam conhecidos, devem ser enviadas para o endereço de email: compliance@egasmoniz.edu.pt.

Artigo 17.º

Interpretação, aplicação e casos omissos

1. Qualquer dúvida na interpretação ou aplicação do presente Regulamento será decidida pela Direção.
2. Os casos omissos e não regulados por outra norma, de fonte legal ou regulamentar, serão decididos pela Direção.

Artigo 18.º

Entrada e permanência em vigor

1. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua aprovação.
2. O Regulamento poderá ser modificado a todo o tempo pela Direção, devendo as suas alterações ser tornadas públicas e ser divulgadas por todos os destinatários.
3. Pelo menos a cada 3 anos o presente Regulamento deverá ser revisto e verificada a sua adequação à legislação em vigor e à realidade da Instituição.
4. O presente Regulamento, e qualquer das suas futuras alterações, será objeto de divulgação por toda a comunidade Egas Moniz, devendo a Direção organizar periódicas sessões de formação e esclarecimento.

R-EM-PE-26 | Aprovado | Rev. 0 | 16/04/2025 |Cópia não controlada quando impressa