

**ORDEM DOS ENGENHEIROS****Regulamento n.º 1086/2024**

**Sumário:** Aprova o Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Desempenho da Ordem dos Engenheiros.

**Preâmbulo**

A Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, na sua atual redação, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, determina no seu artigo 41.º que a celebração de contrato de trabalho com as associações públicas profissionais deve ser precedida de um processo de seleção que obedeça aos princípios da igualdade, da transparência, da publicidade e da fundamentação com base em critérios objetivos de seleção. O n.º 3 do mesmo artigo estabelece que as regras a que deve obedecer o procedimento de recrutamento seleção de pessoal das associações públicas profissionais devem constar, obrigatoriamente, dos respetivos estatutos ou dos seus regulamentos internos.

Em 2023 e 2024 foram novamente alteradas a lei que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, pela Lei n.º 12/2023, de 28 de março, e o Estatuto da Ordem dos Engenheiros — adiante designado apenas por EOE —, pela Lei n.º 11/2024, de 19 de janeiro, que procede à segunda alteração ao EOE. Nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 6.º da Lei n.º 11/2024, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da lei, a Ordem procede à: «a) Aprovação dos regulamentos nela previstos; b) Adaptação dos regulamentos em vigor ao disposto na Lei n.º 12/2023, de 28 de março, e na presente lei.».

Para cumprimento daquele preceito legal, designadamente da alínea a), tornou-se necessário proceder à elaboração do Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Desempenho. Ora, considerando que do EOE não constam as regras a que deve obedecer o procedimento de recrutamento e seleção de trabalhadores/as, importa defini-las em Regulamento.

Para além do cumprimento de uma imposição legal, a consagração de um procedimento de natureza concursal baseado nos princípios da igualdade, transparência, publicidade e fundamentação, obriga ao recrutamento de trabalhadores/as assente na aptidão e mérito dos/as candidatos/as para o desempenho das funções em causa, garantindo assim uma racional captação de recursos humanos adequados e necessários à eficiente prossecução das atribuições legalmente atribuídas à Ordem dos Engenheiros.

O presente Regulamento esteve patente no Portal da Ordem para efeito de consulta pública, facto que foi também objeto de divulgação no *Diário da República*, 2.ª série. Assim, nos termos do disposto no artigo 41.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, na sua atual redação, na alínea f) do n.º 5 do artigo 39.º, na alínea d) do n.º 10 do artigo 40.º-A e no artigo 133.º, todos do EOE, a Assembleia de Representantes, reunida em 17 de setembro de 2024, deliberou aprovar, mediante proposta aprovada pelo Conselho Diretivo Nacional, que elaborou e reviu, após o que foi verificada a conformidade legal e estatutária pelo Conselho de Supervisão, à semelhança dos restantes Regulamentos, o presente Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Desempenho da Ordem dos Engenheiros.

**Artigo 1.º****Objeto**

O presente Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Desempenho da Ordem dos Engenheiros define as regras a que deve obedecer o recrutamento, seleção e desempenho de trabalhadores/as da Ordem dos Engenheiros — adiante abreviadamente designada por Ordem —, para o exercício de funções junto dos órgãos nacionais, regionais ou locais.

## Artigo 2.º

### Âmbito de aplicação

1 – O presente Regulamento aplica-se ao recrutamento, seleção de pessoal e desempenho dos/as trabalhadores/as da Ordem cujas funções comportam um vínculo laboral, podendo vir a ser exercidas na Sede Nacional, Sedes Regionais e Delegações Distritais ou Insulares.

2 – De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º do EOE, ao procedimento de recrutamento do Secretário-geral aplica-se o presente Regulamento com as necessárias adaptações, por ser designado por livre escolha de cada Conselho Diretivo Nacional, de entre os/as membros efetivos da Ordem.

## Artigo 3.º

### Contrato de trabalho

Aos/às trabalhadores/as da Ordem é aplicado o regime do contrato individual de trabalho constante do Código do Trabalho e demais legislação complementar aplicável, nos termos previstos no artigo 41.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, na sua atual redação.

## Artigo 4.º

### Princípios gerais de recrutamento e seleção

1 – O recrutamento e a seleção de trabalhadores/as seguem um procedimento próprio, em observância do disposto na lei e no presente Regulamento.

2 – O procedimento de recrutamento e seleção é baseado nos princípios da transparência, mérito e igualdade, nos termos definidos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

3 – Em todos os procedimentos deve ser assegurado o cumprimento das regras de não discriminação, nomeadamente em função do género, nos termos constantes do Código do Trabalho.

4 – Findo o recrutamento, será facultado ao/à novo/a colaborador/a:

- a) Manual de acolhimento;
- b) Regulamento de trabalho;
- c) Equipamento e local de trabalho, se aplicável.

## Artigo 5.º

### Competências do Conselho Diretivo Nacional e dos Conselhos Diretivos das Regiões

1 – Compete ao Conselho Diretivo Nacional e aos Conselhos Diretivos das Regiões, consoante o caso, o acompanhamento e concretização dos atos necessários ao recrutamento e seleção de trabalhadores/as da Ordem, designadamente os seguintes:

- a) Deliberar a abertura do procedimento de recrutamento e seleção e a definição da sua duração;
- b) Aprovar as condições de candidatura;
- c) Aprovar os critérios de seleção dos/as candidatos/as tendo em consideração as funções concretas do posto que se pretende preencher e o perfil adequado do/a candidato/a para o exercício de tais funções;
- d) Designar as pessoas membros do Júri;
- e) Autorizar a publicitação do procedimento com vista ao recrutamento e seleção de trabalhadores/as;
- f) Aprovar a lista de ordenação e classificação final;
- g) Negociar as condições remuneratórias do/a candidato/a a contratar.

2 – Compete ao/à Bastonário/a ou aos/às Presidentes dos respetivos Conselhos Diretivos das Regiões, outorgar o contrato de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### **Deliberação de abertura do procedimento**

1 – A deliberação de abertura do procedimento de recrutamento e seleção deverá ser fundamentada com justificação da necessidade da contratação de trabalhador/a a termo certo ou por tempo indeterminado.

2 – Da deliberação de abertura do procedimento consta, nomeadamente:

- a) A descrição das funções a desempenhar;
- b) Modalidade de contrato de trabalho;
- c) O perfil de competências para a função a desempenhar e os requisitos da candidatura;
- d) Prazo e forma de apresentação da candidatura;
- e) Os métodos e critérios para a avaliação e seleção dos/as candidatos/as;
- f) A designação dos/as membros do Júri.

#### Artigo 7.º

##### **Anúncio**

1 – O anúncio de abertura do procedimento de recrutamento e seleção é promovido através de colocação de anúncio em jornais de expansão nacional, sites de publicitação/anúncios de emprego, ou através de empresa especializada em recrutamento e seleção de profissionais, ou mesmo através de contactos diretos com potenciais candidatos/as.

2 – Do anúncio deverão constar as seguintes informações:

- a) Breve descrição das funções a desempenhar;
- b) Modalidade de contrato de trabalho;
- c) Descrição do perfil de competências para a função a desempenhar com menção aos requisitos da candidatura;
- d) Prazo e forma de apresentação da candidatura;
- e) Documentos que devem instruir a candidatura.

#### Artigo 8.º

##### **Requisitos de admissão**

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos exigidos no anúncio de abertura do procedimento até ao prazo fixado para apresentação das candidaturas.

#### Artigo 9.º

##### **Júri do processo de seleção**

1 – A condução dos procedimentos de recrutamento e seleção é da responsabilidade do júri designado pelo órgão que determinou a abertura do procedimento.

2 – O júri é constituído por um número mínimo de três elementos, a ser definido pelo Conselho Diretivo Nacional ou Regional respetivo, consoante os casos.

3 – Compete ao júri:

- a) Conduzir o procedimento de recrutamento e seleção;
- b) Exercer as suas funções com imparcialidade, transparência e reserva, no cumprimento da legislação aplicável, do estatuído no presente Regulamento e nas orientações que sejam emanadas pelo órgão responsável pelo procedimento;
- c) Propor ao Conselho Diretivo Nacional ou Regional os/as candidatos/as a contratar;
- d) Fundamentar as suas propostas e decisões;
- e) Propor a extinção do procedimento concursal.

4 – As funções do júri podem ser atribuídas, total ou parcialmente, a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal, cujo serviço é prestado, com as necessárias adaptações, em cumprimento do disposto no presente Regulamento.

#### Artigo 10.º

##### Fases de seleção

1 – O procedimento de seleção é constituído, no mínimo, por duas fases:

- a) Avaliação curricular baseada nos elementos documentais apresentados pelos/as candidatos/as;
- b) Entrevista profissional presencial aos/às candidatos/as que para ela tenham sido selecionados/as.

2 – A primeira fase de avaliação curricular dos/as candidatos/as tem como objetivo a verificação da conformidade das candidaturas face aos critérios definidos no aviso de abertura de procedimento de recrutamento e seleção, sendo excluídos os/as candidatos/as que não reúnam tais condições.

3 – Passam à segunda fase os/as candidatos/as que tenham sido melhor classificados na primeira fase de candidatura.

4 – A segunda fase consiste na realização de entrevista presencial de avaliação de competências aos/às candidatos/as que tenham sido selecionados/as na primeira fase, e tem como objetivo a aferição do/da candidato/a cujas características melhor se adequem ao perfil pretendido, tendo em conta os critérios de seleção,

5 – Constituem critérios gerais de avaliação na fase da entrevista pessoal os seguintes:

- a) Motivação/interesse;
- b) Sentido de responsabilidade e autonomia;
- c) Proatividade e dinamismo;
- d) Capacidade de análise e organização;
- e) Capacidade de relacionamento/sociabilidade;
- f) Aptidão e experiência profissional;
- g) Autoconfiança/segurança e postura;
- h) Conhecimentos de línguas, informática e outras competências profissionais.

6 – Após a realização das entrevistas, o júri seleciona os/as três candidatos/as melhor classificados/das, de acordo com a adequação ao perfil e às necessidades previamente definidas, tendo presente os critérios de seleção definidos, remetendo por ordem de classificação, para decisão final ao Conselho Diretivo Nacional ou Regional respetivo, consoante o caso.

## Artigo 11.º

### Decisão do procedimento de seleção

1 – Cabe ao órgão que deliberou a abertura do procedimento de recrutamento e seleção, a decisão final acerca do/a candidato/a a contratar, baseada na sua própria avaliação sobre a adequação do perfil às necessidades da Ordem, de acordo com os critérios de seleção definidos e tendo em conta os elementos recolhidos nas várias fases do processo de seleção.

2 – O indicado no número anterior pode ser delegado no Bastonário/a ou no/na Presidente da respetiva Região.

## Artigo 12.º

### Extinção do procedimento de seleção

1 – Quando as candidaturas apresentadas se revelem, em qualquer momento do procedimento de recrutamento e seleção, desconformes ou insuficientes face aos requisitos previamente definidos e exigidos no aviso de abertura, o procedimento é extinto, mediante proposta fundamentada do júri, por decisão do órgão responsável pelo procedimento.

2 – O órgão responsável pelo procedimento pode, ainda, determinar a extinção do procedimento concursal caso deixe de se verificar a necessidade de admissão de trabalhador/a.

3 – A extinção do procedimento não impede a abertura de novo procedimento de recrutamento para a mesma função.

## Artigo 13.º

### Desempenho

1 – Os/as trabalhadores/as da Ordem serão avaliados relativamente ao seu desempenho, o que concorrerá para os devidos efeitos laborais, com critérios a definir e do seu conhecimento, pelo que será desenvolvido, num prazo de 180 dias a contar da publicação deste Regulamento, um Manual de Avaliação de Desempenho, de aplicação nacional sem prejuízo da autonomia regional, e a aprovar pelo respetivo Conselho Diretivo Nacional.

2 – O Manual de Avaliação de Desempenho deve ser atualizado, quando necessário, até à última reunião anual do Conselho Diretivo Nacional, correspondendo essa atualização à aplicação no ano subsequente, asseguradas as premissas previstas no ponto anterior.

## Artigo 14.º

### Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidas pelo Conselho Diretivo Nacional ou pelos Conselhos Diretivos das Regiões, consoante o recrutamento e seleção se destine aos Órgãos Nacionais ou às Regiões ou Delegações.

## Artigo 15.º

### Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

17 de setembro de 2024. – O Presidente da Mesa da Assembleia de Representantes da Ordem dos Engenheiros, Carlos Alberto Mineiro Aires.