

= HOMOLOGADO =
2011.03.17.

ULSNA, EPE
Conselho de Administração

Joaquim Araújo, Presidente

Vera Escoto, Diretora Clínica

Jorge Lourenço Marques, Enfermeiro-Diretor

Ana Amélia Silva, Vogal Executivo

Raul Cordeiro, Vogal Executivo

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO

E

SELEÇÃO DE PESSOAL DA UNIDADE

LOCAL DE SAÚDE DO NORTE

ALENTEJANO, ULSNA, E.P.E.

INDICE

CAPITULO I- DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Âmbito de Aplicação

Artigo 2º - Regime Jurídico dos Trabalhadores

Artigo 3º - Definições

Artigo 4º - Princípios e regras de recrutamento e seleção

CAPITULO II- RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 5º - Requisitos gerais de admissão

Artigo 6º - Órgão competente para o procedimento de recrutamento e seleção

Artigo 7º - Júri

Artigo 8º - Publicidade da oferta de emprego

Artigo 9º - Modalidades do Processo de Recrutamento e Seleção

Artigo 10º - Formalização das candidaturas

Artigo 11º - Fases do Processo de seleção

Artigo 12º - Métodos de seleção

Artigo 13º - Critérios de seleção

Artigo 14º - Valoração dos métodos de seleção e classificação final

Artigo 15º - Audiência Prévia

Artigo 16º - Extinção do procedimento de recrutamento e selecção

Artigo 17º - Decisão do procedimento de seleção

Artigo 18º - Garantias Administrativas

CAPITULO III- RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 19º - Recrutamento e Seleção de cargos Dirigentes

CAPITULO IV- DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20º - Prazos

Artigo 21º - Registo dos Processos de Recrutamento e Seleção

Artigo 22º - Dúvidas e casos omissos

Artigo 23º - Entrada em vigor

Regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal da ULSNA, E.P.E.

- a) Considerando que o Decreto-lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, diploma que estabelece os princípios e regras aplicáveis às unidades de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde (SNS) com a natureza de entidade pública empresarial, e aprovou os estatutos das Unidades Locais de Saúde, adiante designadas abreviadamente por ULS, E.P.E., determina no seu artigo 28º, n.º 1, que: “Os processos de recrutamento devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, bem como da publicidade, exceto em casos de manifesta urgência devidamente fundamentada;”
- b) Considerando que a Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E., adiante designada por ULSNA, E.P.E., integra o âmbito de aplicação do supra mencionado diploma legal;
- c) Considerando que urge regulamentar os procedimentos de recrutamento e seleção, já que apenas se encontram definidos os princípios a que a ULSNA, E.P.E. deverá obedecer, importando salvaguardar, por um lado, a uniformização de procedimentos pelos diversos júris que conduzem os procedimentos e por outro, o conhecimento dos destinatários das regras a aplicar neste âmbito;

É aprovado o presente Regulamento, que se rege pelas seguintes disposições:

CAPITULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

- 1- O presente regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal, doravante designado como regulamento, aplica-se aos processos de recrutamento de pessoal para o exercício da atividade na Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E.
- 2- Ficam excluídos do presente, o recrutamento por manifesta urgência, devidamente fundamentada, bem como os recrutamentos em que lhes seja aplicável legislação específica no âmbito da própria carreira.

Artigo 2º

Regime jurídico dos trabalhadores

1- Os trabalhadores da ULSNA, E.P.E., integrada no Serviço Nacional de Saúde, doravante designado por SNS, estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho.

2- Excluem-se do disposto no número anterior, os trabalhadores que estejam sujeitos ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos.

Artigo 3º

Definições

Para efeitos deste Regulamento, considera-se:

- a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa contratar candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de recursos humanos da ULSNA, E.P.E.;
- b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação dos postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos da ULSNA, E.P.E.;
- c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto do trabalho a ocupar;
- d) «Fases de seleção» a sequência ordenada de procedimentos e operações a aplicar aos candidatos, mediante a utilização dos métodos de seleção;
- e) «Métodos de seleção» técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, por referência ao perfil de competências previamente definido;
- f) «Perfil de competências» o elenco das competências e dos comportamentos diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade.

Artigo 4º

Princípios gerais de recrutamento e selecção

- 1- Os processos de recrutamento devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, bem como da publicidade nos termos da Lei.
- 2- Em todos os actos processuais deve ser assegurado o cumprimento das regras de não discriminação, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, entre outros.
- 3- Os atuais trabalhadores da ULSNA, E.P.E. podem candidatar-se aos concursos em igualdade de condições com os candidatos externos, salvo se previsão diferente decorrer do aviso de abertura.

CAPITULO II

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 5º

Requisitos gerais de Admissão

São requisitos gerais de admissão:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias, título profissional, formação profissional e/ou experiência profissional adequada às funções da carreira e/ou categoria a integrar;
- c) Perfil adequado para o desempenho de funções;
- d) Outros requisitos constantes da lei ou regulamentos aplicáveis.

Artigo 6º

Órgão competente para o procedimento de recrutamento e selecção

- 1- Compete ao Conselho de Administração, ou ao Vogal Executivo que detenha a tutela da área, no âmbito de competências delegadas:

- a) A decisão de abertura de procedimentos de recrutamento e seleção e a definição da duração dos mesmos;
 - b) A homologação da lista de classificação final;
 - c) A aprovação das condições de candidatura bem como de critérios objetivos e detalhados para a avaliação e seleção dos candidatos;
 - d) A extinção do procedimento.
- 2- A abertura do procedimento de recrutamento e seleção deve ser acompanhada dos seguintes elementos;
- e) Fundamentação da necessidade de admissão de trabalhador;
 - f) Descrição sucinta da função a desempenhar;
 - g) Condições de candidatura bem como os critérios para a avaliação e seleção dos candidatos.

Artigo 7º

Júri

- 1- A condução dos procedimentos de recrutamento e seleção é da responsabilidade de um júri designado pelo órgão que determinou a abertura do procedimento e deverá ser constituído por um número mínimo de três elementos, podendo ainda ser nomeados até dois suplentes.
- 2- Constituem competências e deveres dos membros do júri;
- a) Definir os métodos de seleção e critérios a ter em conta no processo de recrutamento e seleção, logo após a sua nomeação e antes da publicação do aviso relativo ao processo de seleção;
 - b) Conduzir o processo desde a respetiva abertura até à apresentação da proposta final do recrutamento;
 - c) Agir com imparcialidade, neutralidade e reserva, no cumprimento da legislação aplicável, do estatuído no presente regulamento e nas orientações do órgão responsável pelo procedimento;
 - d) Propor a extinção do procedimento;
 - e) Fundamentar as suas propostas e decisões.
- 3- 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.
- 4- Das reuniões do júri são lavradas atas donde conste a sumula de todas as decisões tomadas devidamente fundamentadas.

Artigo 8º

Publicidade da oferta de emprego

O procedimento para admissão de pessoal compreende sempre a publicitação da oferta de emprego que será obrigatoriamente publicada na página eletrónica da ULSNA, E.P.E., onde deve constar um resumo do perfil necessário e a caracterização breve das funções a desempenhar, sem prejuízo de outros meios de publicitação constantes da lei ou de instrumentos de regulamentação coletiva ou considerados adequados.

Artigo 9º

Modalidades do Processo de Recrutamento e Seleção

- 1- O processo de recrutamento e seleção pode revestir as seguintes modalidades:
 - a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, esgotando-se com o seu preenchimento;
 - b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras.
- 2- A reserva de recrutamento pode ser utilizada quando, no prazo máximo de 24 meses contados da data da homologação da lista de classificação e ordenação final haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

Artigo 10º

Formalização das candidaturas

As candidaturas serão formalizadas através de requerimento dirigido ao Presidente do Conselho de Administração, no prazo constante do aviso de abertura.

Artigo 11º

Fases do Processo de Seleção

- 1- O procedimento de seleção é constituído, no mínimo, por três fases:
 - a) Admissão e exclusão dos candidatos;
 - b) Aplicação dos métodos de seleção;
 - c) Avaliação final e elaboração da lista de classificação final.
- 2- A fase de admissão e exclusão dos candidatos consiste na verificação da conformidade das candidaturas com as condições exigidas no aviso de abertura, admitindo-as ou excluindo-as, devendo ser elaborada uma lista de candidatos admitidos e excluídos,

sendo a mesma notificada aos candidatos para efeitos de audiência prévia, finda a qual será elaborada uma lista definitiva de candidatos admitidos e excluídos.

3- A fase de aplicação dos métodos de seleção, consiste na avaliação de cada método de seleção e respetiva classificação.

4- A avaliação final consiste na aplicação da fórmula de classificação final e respetiva graduação dos candidatos, sendo elaborada uma lista provisória de classificação final e ordenação dos candidatos, sendo a mesma notificada aos candidatos para efeitos de audiência prévia, finda a qual será elaborada uma lista definitiva de candidatos admitidos e excluídos.

5- Após conclusão das fases referidas nos números anteriores, todo o processo é remetido ao órgão competente para decisão.

Artigo 12º

Métodos de Seleção

1- Os métodos de seleção serão definidos pelo órgão competente, mediante proposta do júri, podendo consistir nos seguintes:

a) Provas escritas de conhecimentos;

b) Avaliação Curricular;

c) Entrevista Profissional de Seleção;

2- A prova escrita de conhecimentos será em regra, aplicada nos processos de recrutamento de ingresso e visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

3- A avaliação curricular será em regra aplicada a todos os procedimentos concursais, quer sejam de ingresso ou de acesso, e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

4- A Entrevista Profissional de Seleção poderá ser aplicada a todos os procedimentos concursais e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Artigo 13º

Crítérios de seleção

Os critérios de seleção são definidos pelo júri, tendo em atenção as funções concretas da(a) vaga (s) a preencher e o perfil adequado da candidatura para o exercício de tais funções.

Artigo 14º

Valoração dos métodos de seleção e classificação final

- 1- Nos diferentes métodos de seleção e na classificação final é, em regra, adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- 2- É excluído do procedimento, o candidato que não reúna as condições e requisitos exigidos no aviso de recrutamento e o candidato que obtenha valoração inferior a 10 valores num dos métodos ou fases de seleção, podendo desde logo não lhe ser aplicado o método ou fase seguinte.
- 3- A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações obtidas em todos os métodos de seleção.
- 4- Em caso de igualdade de classificação final, preferem sucessivamente, os candidatos que preencham os seguintes critérios;
 - a) Vínculo jurídico-laboral à ULSNA, E.P.E., em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 4º do presente Regulamento;
 - b) Melhor nota no último método de seleção aplicado;
 - c) Ou outro previamente estabelecido pelo júri.

Artigo 15º

Audiência Prévia

- 1- O júri procede à audiência dos candidatos, mediante notificação escrita, enviada preferencialmente por correio eletrónico, para se pronunciarem por escrito, no prazo de 10 dias úteis, sobre;
 - a) A sua exclusão do procedimento na sequência da elaboração do projeto de lista de candidatos admitidos e excluídos;
 - b) A sua exclusão do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção;
 - c) A deliberação do júri relativa ao projeto de lista de classificação final e ordenação dos candidatos.

Artigo 16º

Extinção do procedimento de seleção

1- Quando as candidaturas apresentadas se revelem, em qualquer momento do procedimento de recrutamento e seleção desconformes ou inexistentes 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- A extinção do procedimento não impede a abertura de novo procedimento de recrutamento para a mesma função.

Artigo 17º

Decisão do procedimento de seleção

Cabe ao órgão que deliberou a abertura do procedimento de recrutamento e seleção a homologação da lista de classificação final, bem como a decisão final de contratar, com recurso à supra referida lista e pela ordem classificativa.

Artigo 18º

Garantias administrativas

1- Das deliberações do júri pode ser interposto recurso para o Conselho de Administração da ULSNA, E.P.E. no prazo de 10 dias úteis contados da notificação.

2- Das deliberações/despacho do Conselho de Administração ou de um membro deste órgão, cabe recurso Administrativo nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

CAPITULO III- RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 19º

Objeto e âmbito

1- O presente capítulo estabelece as regras aplicáveis aos cargos de direção intermédia designadamente a tramitação do recrutamento e seleção.

2- Excluem-se do âmbito do presente regulamento, os cargos de chefia de carreiras especiais regulados em diploma próprio.

Artigo 20º

Cargos de Direção Intermédia

São cargos de direção intermédia os consignados em Regulamento Interno, nomeadamente Diretor dos Departamentos, Enfermeiros Coordenadores, Gestores, Diretores de Serviços Assistenciais, Diretores de Serviços de Suporte à Prestação de Cuidados e Diretores dos Serviços de Apoio Geral.

Artigo 21º

Área de Recrutamento

- 1- Os dirigentes Intermédios são recrutados de entre trabalhadores da Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E., dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que seja detentor, cumulativamente, de formação superior graduada de licenciatura e quatro anos de experiência profissional em funções para que seja exigível o nível académico supra identificado.
- 2- Em casos excepcionais, o recrutamento para os cargos de direção intermédia, poderá ser alargado, a quem não seja titular de licenciatura, mas seja detentor de um curriculum profissional assinalável com pelo menos dez anos de experiência relevante reconhecida para as funções a desempenhar.
- 3- A proposta e contratação dos cargos dirigentes é feita de acordo com o quadro de competências previsto no Regulamento Interno, atendendo às disponibilidades orçamentais.
- 4- O recrutamento de dirigentes só pode ser autorizado se o cargo tiver previsão no Regulamento Interno vigente, com exceção dos cargos de coordenação de projetos, atento o carácter transitório que estes assumem.

Secção II

Do Processo de Recrutamento e Seleção

Artigo 22º

Início do Procedimento Concursal

- 1- O procedimento concursal terá início com a deliberação de recrutamento pelo Conselho de Administração através da qual deverá ainda definir o perfil e competências adequadas ao cargo posto a concurso, bem como nomear a comissão de avaliação que conduzirá o procedimento.
- 2- O procedimento concursal é publicitado na página eletrónica da ULSNA, E.P.E, durante 10 dias, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição da comissão de avaliação e dos métodos de selecção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevista.

Artigo 23º

Comissão de avaliação

- 1- A comissão de avaliação é composta por três elementos, devendo todos serem detentores de cargos equiparados ou superiores ao posto a concurso.
- 2- Os elementos que integram a comissão de avaliação poderão ser internos ou externos à ULSNA, E.P.E.
- 3- A comissão ordenará as propostas apresentadas, devendo submeter a decisão de escolha do Conselho de Administração, as três propostas melhor classificadas.
- 4- No caso de não existirem três ou mais propostas submeterá a decisão do Conselho de Administração, a (s) melhor (es) classificada (s), reservando-se neste caso, o Conselho de Administração, na decisão de não escolha, devendo na mesma decisão, em caso de decidir não escolher de entre menos de três propostas, se será ou não aberto novo procedimento concursal.

Artigo 24º

Fases do Procedimento Concursal

O procedimento concursal é constituído por três fases:

- a) Admissão e exclusão dos candidatos;
- b) Aplicação dos métodos de seleção;
- c) Avaliação final e ordenação dos candidatos.

Artigo 25º

Métodos de Seleção

- 1- Os métodos de seleção serão:
 - a) Avaliação curricular;
 - b) Avaliação qualitativa do Plano de Ação do Serviço a que concorre, a apresentar por cada candidato, o qual deverá obedecer ao modelo de Plano de Atividades, definido na legislação vigente;
 - c) Entrevista.
- 2- Poderão ainda ser utilizados adicionalmente outros métodos de seleção mediante proposta da comissão.

Artigo 26º

Ordenação dos candidatos e avaliação final

- 1- Findo o procedimento concursal, a comissão de avaliação, tendo por base os requisitos e o perfil exigidos, elabora uma proposta de designação, que deverá recair sobre

os três candidatos que melhor correspondam ao perfil pretendido, com indicação das razões que motivaram a sua escolha.

2- A comissão de avaliação abstém-se de ordenar os restantes candidatos, podendo também considerar que nenhum destes reúne condições para ser designado.

3- Os titulares dos cargos de direção intermédia são designados por despacho/deliberaçãodo órgão competente, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos.

Artigo 27º

Da Caraterização do Procedimento versus Garantias Administrativas

1- O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

2- Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto da decisão de nomeação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.

3- A propositura de providência cautelar de suspensão da eficácia de um ato administrativo praticado no procedimento não tem por efeito a proibição da execução desse ato.

Artigo 28º

Regime do contrato dos dirigentes intermédios

1- Os dirigentes intermédios são contratados em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, pelo período de três anos, sempre que possível coincidentes com os mandatos do Conselho de Administração, podendo ser renováveis por idênticos períodos de tempo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o início de novo mandato do Conselho de Administração, concede a este, a faculdade, de acordo com a sua carta de missão, fazer cessar as comissões de serviço existentes e promover as diligências tendentes à nomeação de novos dirigentes.

3- O contrato para exercício de cargo de dirigente intermédio em comissão de serviço, está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

4- O tempo de serviço prestado como dirigente intermédio conta para todos os efeitos como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

5- A renovação da contratação em comissão de serviço depende da manutenção da previsão no Regulamento Interno do cargo dirigente, de um julgamento de oportunidade

face à alternativa de abertura de um concurso, das classificações obtidas nas avaliações de desempenho e da apreciação positiva do trabalho realizado, do relatório de atividades da comissão de serviço cessante e resultados obtidos, e ainda da apresentação do plano de atividades proposto para a nova comissão.

6- A renovação da comissão de serviço deve ser comunicada ao dirigente intermédio até 60 dias consecutivos antes do seu termo, cessando a mesma no final do respetivo período, se não tiver sido manifestada expressamente a intenção de a renovar.

7- Os dirigentes intermédios deverão produzir um relatório de atividades da comissão de serviço, até 90 dias consecutivos antes do seu termo, devendo, nos casos em que pretendam propor a renovação da comissão, elaborar um plano de atividades para a mesma, a apresentar no mesmo prazo.

8- Numa situação de não renovação da comissão de serviço, as funções são asseguradas em regime de gestão corrente ou, transitoriamente, em regime de substituição até à designação de novo titular.

9- O exercício de funções em regime de gestão corrente não poderá exceder o prazo máximo de 90 dias consecutivos.

CAPITULO IV- DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 29º Prazos

1- O prazo para a apresentação das candidaturas é fixado pelo conselho de administração, entre um mínimo de 5 dias úteis e um máximo de 15 dias úteis.

2- O prazo geral para a prática dos atos subsequentes é de 10 dias úteis.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os prazos para realização das diversas etapas pelo júri poderão ser alargados para o prazo máximo de 20 dias úteis quando os candidatos do procedimento sejam em número superior a 100.

4- O júri pode ultrapassar os prazos previstos nos números anteriores quando tal se justifique atendendo à complexidade e ao número das candidaturas a apreciar, pelo tempo estritamente necessário e não devendo exceder, em regra, mais de 30 dias úteis, apresentando informação justificativa da demora.

5- As disposições previstas neste artigo não são aplicáveis aos procedimentos concursais para recrutamento de dirigentes intermédios.

Artigo 30º Registo dos processos de Recrutamento e Seleção

- 1- O registo dos processos de recrutamento e seleção deve ser mantido durante o prazo de cinco anos, findo o qual pode ser destruído quando a restituição de documentos não tenha sido solicitada pelos candidatos até ao termo daquele prazo.
- 2- Em caso de impugnação judicial do procedimento concursal de recrutamento e seleção, a documentação apresentada pelos candidatos respeitante ao procedimento só pode ser destruída ou restituída após execução da decisão transitada em julgado.

Artigo 31º
Dúvidas e casos omissos

- 1- Nos casos omissos são aplicáveis as disposições legais e regulamentares aplicáveis aos procedimentos concursais da Administração Pública.
- 2- As dúvidas de interpretação serão resolvidas por deliberação do Conselho de Administração da ULSNA, E.P.E.

Artigo 32º
Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte à publicação no site institucional da ULSNA, E.P.E.