



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Gestão e acompanhamento dos processos na área dos Recursos Humanos através do Portal RH

Angelina Maria Lourenço dos Reis Horta Ferreira

Trabalho de Projeto para obtenção do Grau de Mestre em
Gestão
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Professor Doutor António João Nunes

Covilhã, outubro de 2016

Dedicatória

À Maria e Francisco,
Ao Carlos,
Aos meus Pais,
À minha Irmã,
À memória da minha Sogra,
Ao meu Sogro,
Aos meus Amigos...

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço ao meu orientador, o Professor Doutor António João Nunes, pela disponibilidade, tolerância e estímulo, que muito contribuíram para o enriquecimento deste trabalho.

Agradeço também ao Dr. Pedro Alexandre (Vogal do Conselho Diretivo da ACSS, IP), à Dr.^a Filomena Parra (ex-Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos), e à Dr.^a Idília Durão (Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos) pela motivação e pela amabilidade com que sempre me receberam.

Agradeço, igualmente, aos meus colegas da Administração Central dos Sistemas de Saúde, I.P., pelos contributos que forneceram a este trabalho e àqueles que, direta ou indiretamente, me apoiaram e motivaram, designadamente, à Guida, ao Carlos, à Inês, à Ana e à Cátia.

The last, but far the most, agradeço aos meus filhos Maria e Francisco, ao meu marido Carlos Horta Ferreira, os principais sacrificados e as principais forças para terminar este trabalho.

Resumo

O presente projeto de mestrado visa apresentar um conjunto de propostas para melhorar a gestão e o acompanhamento dos processos, na área dos recursos humanos da saúde, dos serviços e instituições integrados no Sistema Nacional de Saúde, tramitados através da plataforma informática, designada por, Portal RH - "*Diminuir distâncias e aumentar eficiência*", existente no Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (DRH) da Administração Central dos Sistemas de Saúde, I.P.

Deste modo, na elaboração deste projeto foram utilizados métodos de recolha de documentos, de enquadramento normativo e legislativos, relativos aos pedidos desenvolvidos no DRH e objeto de análise e parecer por parte destes serviços.

Assim, no sentido de assegurar o planeamento dos recursos humanos da área da saúde, tendo em vista à satisfação das necessidades do sistema de saúde, foram identificadas as principais vantagens do uso da plataforma informática, bem como, alguns constrangimentos que potenciam o desenvolvimento de oportunidades de melhoria.

Palavras-chave

Gestão de recursos humanos, contratos, mobilidade, emprego público, portal informático para gestão do pessoal.

Abstract

The present master's degree project aims to present a set of proposals to improve the management and monitoring of the processes in the area of health human resources, services and institutions of National Health System, conveyed through an IT platform called Portal RH - "Reducing gaps and increasing efficiency", existing in Central Administration of Health Systems - Department of Human Resources for Health.

Thus, in the preparation of this project were used methods of collecting documents, legal framework and legislation related to requests developed at the Department of Human Resources for Health.

In order to ensure the planning of human resources in the area of health, to fulfil the health care needs, the main advantages for the use of the IT platform were identified as well as some constraints that enhance the development of improvement opportunities.

Keywords

Human resources management, procurements, mobility, public employment, IT platform for staff administration.

Índice

1. Introdução	1
2. Breve caracterização da ACSS, I.P.	3
2.1 Principais atribuições	3
2.2 Estrutura orgânica	6
2.3 Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos	8
2.4 Organograma da ACSS, I.P.	10
3. Conceitos fundamentais utilizados nos processos do Portal RH - "Diminuir distâncias e aumentar eficiência"	11
3.1 Contratos Individuais de Trabalho	13
3.1.1 Contratos individuais de trabalho a termo resolutivo	13
3.1.2 Renovação de contratos individuais de trabalho a termo certo	16
3.1.3 Conversão de contratos individuais de trabalho a termo	18
3.1.4 Contratos individuais de trabalho sem termo	18
3.1.5 Contratos individuais de trabalho - Urgentes	19
3.1.6 Contratos individuais de trabalho em regime de prestação de serviços	19
3.1.7 Contratos individuais de trabalho em comissão de serviço	21
3.2 Mobilidade	22
3.2.1 Constituição da mobilidade	22
3.2.2 Prorrogação da mobilidade	23
3.2.3 Consolidação da mobilidade	23
3.2.4 Mobilidade de profissionais de saúde	23
3.3 Acordo de cedência de interesse público	24
3.3.1 Acordo de cedência de interesse público para entidade dentro do âmbito de aplicação da LTFP	25
3.3.2 Acordo de cedência de interesse público para entidade dentro do âmbito de aplicação integrada no SNS e de trabalhador com RJEP	25
3.3.3 Acordo de cedência de interesse público para entidade excluída do âmbito de aplicação da LTFP	25
3.3.4 Acordo de cedência de interesse público entre duas entidades excluídas do âmbito de aplicação da LTFP e de trabalhador com RJEP	26
3.3.5 Prorrogação da cedência de interesse público	27
3.3.6 Consolidação da cedência de interesse público	27
3.4 Acordo de cedência ocasional	27
4. Vantagens e potenciais melhorias do Portal RH - "Diminuir distâncias, aumentar eficiência"	31
4.1 As principais vantagens do Portal RH	31

4.2 Tramitação dos pedidos no Portal RH	32
4.3 Fluxo detalhado do processo	33
4.4 Instrução dos pedidos no Portal RH	34
4.4.1 Instrução de pedidos de celebração de contratos de trabalho	36
4.4.2 Instrução de pedidos de mobilidade e cedência	36
4.5 Parecer da ACSS, I.P.	37
4.6 Potenciais melhorias do Portal RH	38
5. Conclusões	41
Bibliografia	43
Anexos	45

Lista de Figuras

Figura 1.1 - Organograma da ACSS, I.P.	10
Figura 1.2 - Tramitação dos pedidos entre instituições	32
Figura 1.3 - Fluxograma em regra dos processos	34

Lista de Tabelas

Tabela 1.1 - Indicações obrigatórias e omissões	15
Tabela 1.2 - Renovações ordinárias e extraordinárias dos contratos de trabalho a termo resolutivo	18
Tabela 1.3 - Quadro resumo referente aos tipos de mobilidades e cedências	28
Tabela 1.4 - Exemplos práticos de mobilidades e cedências	29
Tabela 1.5 - Instrução e tramitação dos contratos individuais de trabalho	36
Tabela 1.6 - Elementos necessários à instrução de pedidos de mobilidade e de cedência de interesse público	37
Tabela 1.7 - Mapa resumido dos objetivos definidos no Plano Estratégico 2015-2017 da ACSS, I.P.	38

Lista de Acrónimos

ACIP	Acordo de Cedência de Interesse Público
ACO	Acordo de Cedência Ocasional
ACSS, IP	Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.
ARS	Administração Regional de saúde
BEP	Bolsa de Emprego Público
CCP	Código dos Contratos Públicos
CD	Conselho Diretivo
CIP	Cedência de Interesse Público
CIT	Contrato Individual de Trabalho
CPA	Código do Procedimento Administrativo
CTH	Consulta a Tempo e Horas
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
DLEO	Decreto-Lei da Execução Orçamental
DR	Diário da Republica
DGAEP	Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público
DRH	Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos na Saúde
EEA	European Economic Area
EPE	Entidades Públicas Empresariais
ESNS	Estatuto do Sistema Nacional de Saúde
INA	Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas
LOE	Lei do Orçamento de Estado
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
GRH	Gestão de Recursos Humanos
PDRH	Plataforma de Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
MF	Ministério das Finanças
MS	Ministério da Saúde
RJEP	Relação Jurídica de Emprego Público
SEAP	Secretário de Estado do Emprego e da Administração Pública

SES	Secretário de Estado da Saúde
SI	Sistema de Informação
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SIADAP 1	Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública
SIADAP 3	Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública
SIGIC	Sistema Integrado de Gestão de Inscritos em Cirurgia
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
smartdocs	Sistema de gestão documental
SNS	Serviço Nacional de Saúde
SPA	Setor Público Administrativo
SPMS	Serviços Partilhados do Ministério da Saúde
ULS	Unidades locais de Saúde

1. Introdução

A realização deste trabalho de projeto de mestrado decorreu de um objetivo pessoal e profissional estabelecido no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP 3), na sequência da minha mobilização para o Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (DRH) da Administração Central dos Sistemas de Saúde, I.P., ocorrida a 01 de setembro de 2015.

O objetivo estabelecido visa *"colaborar na implementação de melhorias, no âmbito dos processos inseridos na plataforma informática relativa à gestão e ao acompanhamento dos processos na área dos recursos humanos"*, designadamente, de celebração, renovação ou conversão de contratos individuais de trabalho e de prestação de serviços, dinamização de mobilidades e cedências de interesse público ou ocasionais, dos serviços e instituições do Sistema Nacional de Saúde.

O Portal RH-*"Diminuir distâncias e aumentar eficiência"*, foi criado com o intuito de tornar mais célere e eficaz a tramitação processual dos pedidos supra referidos das instituições e serviços integrados do Sistema Nacional de Saúde (SNS), desde a formulação e acompanhamento dos pedidos, passando pela respetiva análise e posterior decisão.

Assim, com este projeto pretende-se propor um conjunto de melhorias para uniformização de alguns procedimentos, aprimorar a execução das tarefas, contribuindo para aumentar a capacidade de resposta dos serviços, colmatando alguns constrangimentos sentidos.

Para a concretização deste objetivo focaram-se especificamente algumas áreas *core* dos Recursos Humanos, concretamente, a análise e a descrição de processos de contratação e de mobilização de profissionais.

Atualmente, as organizações possuem, de uma forma geral, uma visão mais ampla e abrangente do papel e importância das pessoas:

"A Gestão de Recursos Humanos assume, assim, cada vez maior importância no desenvolvimento de uma cultura organizacional direcionada para a inovação e aprendizagem contínua, e desempenha um papel fundamental ao nível das mudanças que correm ao nível interno e externo da organização e que provocam alterações nas estruturas organizacionais, nas relações de poder e nas práticas de organização do trabalho".

In Sousa, Duarte, Sanches e Gomes (2006), p.8.

É indiscutível a importância que os Recursos Humanos desempenham hoje em dia numa organização. A diferenciação de uma organização está nas pessoas. As organizações são as

pessoas e as pessoas constroem as organizações. O sucesso das organizações é condicionado pelo potencial dos colaboradores, assim como, pelas práticas de gestão de recursos humanos adotadas (Drucker, 2002).

Contudo, existe uma relação hierárquica entre as necessidades de recursos humanos, de serviços de saúde e objetivos. As necessidades correspondem ao vazio entre uma situação atual e uma situação definida ou desejada, sendo que os objetivos consistem nos resultados específicos que se preveem vir a alcançar.

Assim ao gerir necessidades, não conseguimos separar o planeamento dos recursos humanos da estratégia das organizações já que ambas as atividades são pontos estruturantes de uma organização e estão interligadas para o alcance dos objetivos planeados.

O planeamento estratégico é essencial nas organizações e passa pelo estabelecimento da missão e da visão, pela definição dos objetivos e formas de medir o seu grau de execução, e pela adaptação estratégica definindo alvos e processos de adaptação.

No passado, os recursos humanos eram entendidos de forma instrumental, como um fator de produção entre outros e não como os protagonistas do processo de produção dos serviços. A gestão dos recursos humanos recebia limitada atenção dos teóricos da administração e dos responsáveis políticos pela organização dos serviços. Hoje em dia, a relevância da força de trabalho em saúde é amplamente reconhecida. A elaboração de políticas de recursos humanos ocupa lugar de destaque na agenda dos formuladores de políticas e dos gestores do setor da saúde.

Deste modo, os recursos humanos constituem a espinha dorsal de todos os sistemas de saúde. A gestão de recursos humanos em saúde é um tema central, pelo papel essencial que desempenham na prevenção, na prestação dos cuidados e na utilização dos serviços de saúde.

O presente projeto conta então com uma breve descrição da ACSS, I.P., designadamente, da forma como está organizada, suas atribuições e competências. Seguidamente apresenta-se uma breve revisão biográfica dos conceitos fundamentais associados aos diversos processos, através do seu enquadramento normativo e legal. Do relatório consta ainda uma análise cuidada ao Plano Estratégico 2015-2017 da ACSS, I.P., no sentido de desenvolver propostas alinhadas com os objetivos estratégicos definidos para o Serviço (no âmbito do SIADAP 1).

2. Breve caracterização da ACSS, I.P.

Este capítulo pretende apresentar uma breve caracterização da ACSS, I.P., através da identificação das suas principais atribuições e da ilustração da sua estrutura organizativa.

No âmbito do Sistema de Saúde português, o Serviço Nacional de Saúde é o principal prestador de cuidados e integra todos os cuidados de saúde desde a promoção, vigilância e prevenção da doença ao diagnóstico, tratamento e reabilitação médica e social, através da formulação de políticas, identificação de necessidades, da promoção da responsabilidade num contexto de uma cultura multidisciplinar.

O Ministério da Saúde, abreviadamente designado por MS, é o Órgão governamental que tem por missão definir e conduzir a política nacional da saúde, garantindo uma aplicação e utilização sustentáveis dos recursos e a avaliação dos seus resultados. O MS define orientações estratégicas para a ACSS, I.P. e para as Administrações Regionais de Saúde (ARS), que financiam os prestadores de saúde tendo presentes os objetivos traçados em termos de saúde pública e cuidados de saúde aos diferentes níveis.

A Administração Central dos Sistemas da Saúde, I.P. (ACSS, I.P.) foi criada em 2007 e é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, com jurisdição sobre todo o território continental, sem prejuízo das competências atribuídas por diplomas próprios de âmbito nacional.

A ACSS, I.P. encontra-se sob a superintendência e tutela direta do respetivo Ministro, tendo por missão assegurar a gestão dos recursos financeiros e humanos do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, bem como, das instalações e equipamentos do SNS, proceder à definição e implementação de políticas, normalização, regulamentação e planeamento integrado em saúde, promover a inovação e eficiência do SNS, disponibilizar informação do setor em articulação com as Administrações Regionais de Saúde, I.P. (ARS, IP), no domínio da contratação da prestação de cuidados, e com a SPMS, no domínio do planeamento dos sistemas de informação.

2.1 Principais atribuições

De acordo com o disposto na sua Lei orgânica, que decorre dos Decretos-Leis n.ºs 35/2015, 173/2014 e 206/2015, de 15 de fevereiro, 19 de novembro e 23 de setembro, respetivamente, estão acometidas à ACSS, I.P. as seguintes atribuições:

- a) Coordenar, monitorizar e controlar as atividades no MS para a gestão dos recursos financeiros afetos ao SNS, designadamente definindo, de acordo com a política estabelecida pelo membro do Governo responsável pela área da saúde, as normas, orientações e modalidades para obtenção de recursos financeiros necessários, sua distribuição e aplicação, sistema de preços e de contratação da prestação de cuidados, acompanhamento, avaliando, controlando e reportando sobre a sua execução, bem como desenvolver e implementar acordos com entidades prestadoras de cuidados de saúde e entidades do sector privado ou social, responsáveis pelo pagamento de prestações de cuidados de saúde;
- b) Coordenar as atividades no MS para a definição e desenvolvimento de políticas de recursos humanos na saúde, designadamente definindo normas e orientações relativas a profissões, exercício profissional, regimes de trabalho, negociação coletiva, registos dos profissionais, bases de dados dos recursos humanos, ensino e formação profissional, bem como realizar estudos para caracterização dos recursos humanos, das profissões e exercícios profissionais no sector da saúde;
- c) Coordenar as atividades no MS para a gestão da rede de instalações e equipamentos de saúde, designadamente definindo normas, metodologias e requisitos a satisfazer para a melhoria e o desenvolvimento equilibrado no território nacional dessa rede, acompanhando, avaliando e controlando a sua aplicação pelas entidades envolvidas;
- d) Prover o SNS com os adequados sistemas de informação e comunicação e mecanismos de racionalização de compras recorrendo para o efeito à entidade pública prestadora de serviços partilhados ao SNS - a SPMS - com a qual contratualiza o respetivo contrato-programa;
- e) Coordenar e centralizar a produção de informação e estatísticas dos prestadores de cuidados de saúde, nomeadamente produção, desempenho assistencial, recursos financeiros, humanos e outros;
- f) Assegurar a prestação centralizada de atividade comuns nas áreas dos recursos humanos e financeiros para os serviços do MS integrados na administração direta do Estado;
- g) Coordenar e acompanhar a gestão da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, incluindo a área de saúde mental, em articulação com os demais organismos competentes;
- h) Assegurar e coordenar a elaboração do orçamento do MS e do SNS, bem como, acompanhar e gerir a respetiva execução;
- i) Promover a aplicação das medidas de política de organização e de gestão de recursos humanos definidas para a Administração Pública, coordenando e apoiando os serviços e organismos do MS na respetiva implementação, bem como emitir pareceres em matéria de organização, recursos humanos e criação ou alteração de mapas de pessoal;

- j) Efetuar o controlo da gestão através da avaliação continuada dos indicadores de desempenho e da prática das instituições e serviços do sistema de saúde, bem como, desenvolver e implementar modelos de gestão de risco económico-financeiro para o sistema de saúde;
- k) Acompanhar a coordenação e a gestão da Rede Nacional de Cuidados Paliativos, em articulação com os demais organismos competentes;
- l) Prosseguir as atribuições conferidas por lei em matéria de terapêuticas não convencionais;
- m) Prosseguir as atribuições conferidas por lei em matéria de prestação de cuidados de saúde transfronteiriços;
- n) Assegurar e gerir, diretamente ou por intermédio de entidade contratada para o efeito, um centro de conferência de faturas do SNS, de medicamentos, de meios complementares de diagnóstico e terapêutica, e de outras áreas de prestações de saúde;
- o) Assegurar a harmonização em matéria de tabelas e nomenclaturas do Serviço Nacional de Saúde com os subsistemas públicos de saúde;
- p) Participar, nos termos da lei, no Colégio de Governo dos Subsistemas Públicos de Saúde.

Desenvolve ainda as seguintes atividades:

- q) Assegurar o Inventário Nacional dos Profissionais de Saúde;
- r) Coordenação e acompanhamento da execução dos contratos de gestão em regime de parceria público-privada, dos contratos programa com entidades do sector empresarial do estado e de outros contratos de prestação de cuidados de saúde celebrados com entidades do sector privado e social;
- s) Gestão do sistema de acesso e tempos de espera e do sistema de inscritos para cirurgia;
- t) Prestar apoio logístico a grupos de trabalho, comissões técnicas e científicas ou outras entidades na área da saúde cujo objeto não se integre diretamente em qualquer dos serviços ou organismos do MS;
- u) Emissão de instruções genéricas que vinculam os organismos e serviços do MS, os serviços e estabelecimentos do SNS, bem como as entidades que integram funcionalmente o SNS, designadamente os estabelecimentos com gestão privada e as entidades com convenção com o SNS;
- v) Preparação e implementação do Programa Iniciativas em Saúde Pública (EEA Grants, Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014) nas suas diferentes fases, em conformidade com o Art.º 4.7 do Regulation of the implementation of the European Economic Area (EEA) Financial Mechanism 2009-2014, enquanto Operador de Programa);

w) Coordenação, monitorização e controlo das atividades do SNS.

A ACSS, I.P. exerce assim um conjunto de competências e responsabilidades com vista ao bem público e políticas sustentáveis.

2.2 Estrutura orgânica

A estrutura orgânica da ACSS, I.P. tem os seguintes órgãos:

- Conselho Diretivo
- Fiscal Único
- Conselho Consultivo
- Comissão Nacional de Cuidados Paliativos (criada pelo Decreto-Lei n. 173/2014 de 19 de novembro)

O **Conselho Diretivo** é o órgão máximo deste Instituto e é constituído por um presidente, um vice-presidente e dois vogais.

Ao Conselho Diretivo compete:

- Dirigir a atividade da ACSS, IP e gerir os seus recursos humanos, materiais e financeiros, tendo em conta os instrumentos de gestão aprovados;
- Acompanhar e avaliar sistematicamente a atividade desenvolvida, designadamente responsabilizando os diferentes serviços pela utilização dos meios postos à sua disposição e pelos resultados atingidos;
- Nomear os representantes da ACSS, I.P., em organismos exteriores;
- Praticar os demais atos necessários à prossecução das atribuições e ao exercício das competências da ACSS, IP, que não estejam legalmente cometidos a outros órgãos;
- Propor ao membro do Governo competente a tabela de preços dos serviços a prestar pela ACSS, I.P..

Ao Conselho Diretivo e aos seus membros são ainda delegadas ou subdelegadas competências pela Tutela.

O **Fiscal Único** é designado, tendo as suas competências previstas na lei-quadro dos institutos públicos.

O **Conselho Consultivo** é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação da ACSS, I.P..

O Conselho Consultivo da ACSS, IP, tem a seguinte composição:

- O presidente do conselho diretivo da ACSS, I.P., que preside;
- Os restantes membros do conselho diretivo da ACSS, I.P.;
- O secretário-geral do Ministério da Saúde;
- O diretor-geral da Saúde;
- O presidente do conselho diretivo do INFARMED, I.P.;
- Os presidentes dos conselhos diretivos das Administrações Regionais de Saúde, I.P.

Pode ainda integrar o Conselho Consultivo, especialistas ou personalidades de reconhecido mérito convidados pelo Conselho Diretivo em função das matérias que constituam a ordem das reuniões.

O conselho consultivo reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu presidente.

A ACSS, I.P. compreende a seguinte estrutura organizativa:

- **Órgãos:**
 - Conselho Diretivo;
 - Fiscal Único;
 - Conselho Consultivo;
 - Comissão Nacional de Cuidados Paliativos.
- **Departamentos Operacionais:**
 - Gabinete Jurídico;
 - Gabinete Auditoria Interna;
 - Departamento de Gestão Financeira;
 - Departamento de Gestão e Financiamento de Prestações de Saúde;
 - Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos na Saúde;
 - Departamento de Gestão da Rede de Serviços e Recursos em Saúde;
 - Departamento de Gestão e Administração Geral.
- **Unidades Flexíveis:**
 - Unidade de Contabilidade;
 - Unidade de Orçamento e Controlo;
 - Unidade de Gestão do Risco;
 - Unidade de Instalações e Equipamentos;
 - Unidade de Apoio à Gestão;
 - Unidade do Regime Jurídico de Emprego e das Relações Coletivas de Trabalho;
 - Unidade de Gestão do Centro de Conferência de Faturas;

- Unidade de Gestão da Conta do Medicamento;
- Unidade de Acompanhamento dos Hospitais.
-
- **Núcleos Funcionais:**
 - Assessoria Executiva e de comunicação;
 - Equipa de Fundos Comunitários;
 - Equipa de EEA Grants;
 - Unidade Operacional do Acesso.

Dada a natureza da atividade desenvolvida pela ACSS, I.P. e as suas competências, a especialização dos Recursos Humanos é fundamental para o sucesso da sua missão.

A ACSS, I.P. dispõe de cerca de 200 trabalhadores. O grupo profissional que apresenta maior representatividade é o grupo profissional dos técnicos superiores, com 94 trabalhadores, logo seguido pelo grupo profissional dos assistentes técnicos com 36 trabalhadores.

2.3 Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos

Ao Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos, abreviadamente designado por DRH, compete:

- a) Assegurar o planeamento dos recursos humanos da saúde, com vista à satisfação das necessidades do sistema de saúde;
- b) Promover a aplicação das medidas de política de recursos humanos definidas para a administração pública, coordenando e apoiando os serviços e organismos do MS na respetiva implementação;
- c) Definir um sistema integrado de indicadores necessários à caracterização dos recursos humanos do sector da saúde, com vista à definição de políticas e à gestão destes recursos do SNS;
- d) Assegurar a recolha e a qualidade da informação necessária à produção de estatísticas e outra informação de gestão no âmbito dos recursos humanos;
- e) Conceber e promover a implementação de instrumentos de gestão estratégica e operacional alinhada com o modelo de avaliação do desempenho dos serviços;
- f) Promover, acompanhar e avaliar a implementação do sistema de avaliação dos recursos humanos na área da saúde;
- g) Propor medidas tendo em vista a harmonização e a coerência estatutárias dos trabalhadores integrados nas carreiras especiais de saúde, abrangidos pelo regime de contrato de trabalho em funções públicas ou pelo regime do contrato de trabalho nos

termos do Código do Trabalho, designadamente quanto a condições de trabalho e estatutos remuneratórios;

- h) Colaborar na regulamentação de profissões de saúde;
- i) Participar na negociação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e no relacionamento com as associações sindicais dos trabalhadores do SNS;
- j) Emitir pareceres sobre os regimes de trabalho dos profissionais de saúde e acompanhar e avaliar a respetiva aplicação;
- k) Acompanhar a conceção e aplicação dos regimes não específicos da saúde em articulação com os serviços competentes da administração pública;
- l) Assegurar o registo ou certificação de profissionais da saúde, designadamente através da emissão de certificados, cédulas e outros títulos profissionais, enquanto autoridade competente;
- m) Assegurar a gestão dos sistemas de informação para a gestão integrada de recursos humanos e manter atualizada uma base de dados de recursos humanos do SNS, em articulação com outros serviços e organismos;
- n) Assegurar o enquadramento normativo e regulamentar da formação no sector da saúde;
- o) Definir perfis de formação, em articulação com outros serviços e organismos do MS e do SNS, bem como com outros serviços e organismos da administração pública com competências neste domínio;
- p) Identificar as necessidades e prioridades de formação do Plano Nacional de Saúde, em articulação com outros serviços e organismos;
- q) Participar na elaboração de projetos de diplomas nas matérias relacionadas com os estatutos dos trabalhadores do SNS;
- r) Definir e propor as orientações necessárias à uniformização e coerência da aplicação das medidas adotadas no que respeita aos profissionais de saúde.

2.4 Organograma da ACSS, I.P.

Através do organograma da ACSS, I.P. podemos ver representada a sua estrutura organizativa, como estão dispostos os Órgãos, os Departamentos, as Unidades e os Núcleos, e a hierarquia existente entre estes.

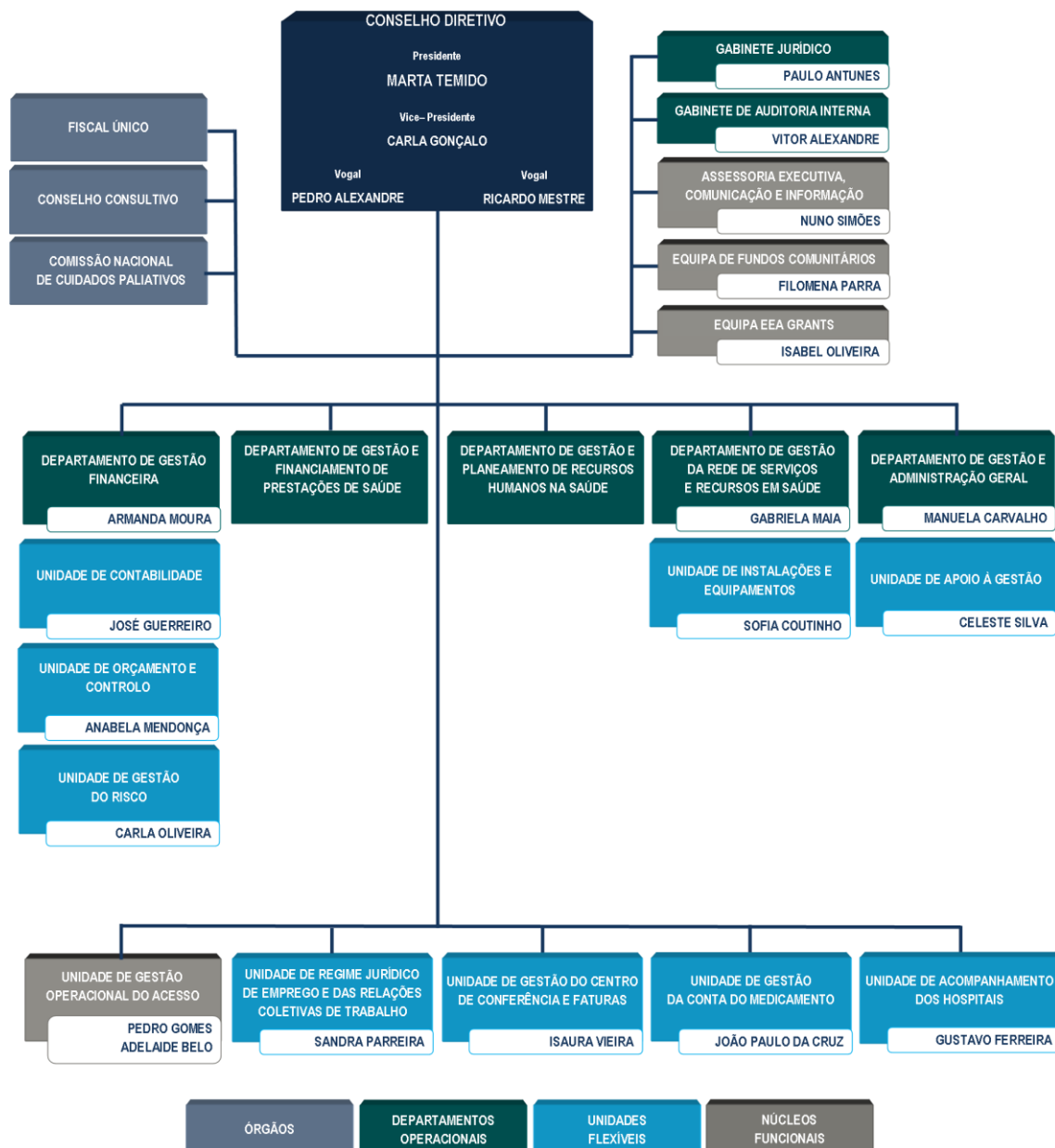


Figura 1.1 - Organograma da ACSS, I.P.

3. Conceitos fundamentais utilizados nos processos do Portal RH - "Diminuir distâncias e aumentar eficiência"

O regime jurídico de pessoal das entidades públicas empresariais (EPE) do setor da saúde é, como decorre do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro, mormente do artigo 14º na redação dada pelo artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, o do contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, bem como *“(...) o regime disposto em diplomas que definam o regime legal da carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos”*.

Nos termos do n.º 4 daquele artigo, salvo casos de manifesta urgência, a qual deve ser devidamente fundamentada, o recrutamento de profissionais faz-se por processos que 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 o da publicidade (...)”*.

Como resulta do n.º 2 do artigo 28.º da Lei do Orçamento de Estado para 2016 (Lei n.º 7-A/2014, de 30 de março) *“Durante o ano de 2016, as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do setor público empresarial apenas podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, em situações excecionais, devidamente fundamentadas, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.”*

Determina o n.º 1 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril, Decreto Lei da Execução Orçamental (DLEO 2016) que, durante o ano de 2016, os membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade podem autorizar o recrutamento de trabalhadores, por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor empresarial do Estado, para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, em situações excecionais, fundamentadas na existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a carência dos recursos humanos, bem como a evolução global dos mesmos, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar e desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) *“Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas;*

- b) *Seja impossível satisfazer as necessidades de pessoal por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de requalificação ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;*
- c) *Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços a que respeitam;*
- d) *Cumprimento, pontual e integral dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro.”¹*

O disposto no artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril “(...) prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.”.²

Na mesma linha de orientação do Orçamento de Estado do ano de 2015, também a Lei do Orçamento de Estado para 2016 estabelece, no n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, o princípio de que “*Os níveis retributivos, incluindo suplementos remuneratórios, dos trabalhadores com contrato de trabalho no âmbito dos estabelecimentos ou serviços do SNS com a natureza de entidade pública empresarial, celebrados após a entrada em vigor da presente lei, não podem ser superiores aos dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.*”, ou seja “*A celebração de contratos de trabalho que não respeitem os níveis retributivos do n.º 1 carece de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.*”

Paralelamente, dispõe o ponto 1 do Despacho n.º 12083/2011, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 178, de 15 de Setembro de 2011, que para “*A celebração ou a renovação de contratos de trabalho ou de prestação de serviços de profissionais de saúde, pelos hospitais, centros hospitalares e unidades locais de saúde integrados no sector empresarial do Estado, está, independentemente da sua modalidade, sujeita à apresentação prévia ao Ministro da Saúde de informação detalhada e casuística que, fundamentadamente, demonstre a imprescindibilidade da contratação.*”

De forma a fundamentar a referida imprescindibilidade, deve o serviço, obrigatoriamente, fazer acompanhar aquela com os elementos previstos nas alíneas a) a g) do ponto 4 do supramencionado despacho e remeter à consideração da “*administração regional de saúde da respetiva área geográfica de influência que, por sua vez, se considerar a contratação imperiosa, a deverá submeter a despacho de concordância do Ministro da Saúde, acompanhada de uma apreciação clara e objetiva que demonstre estarem preenchidos os critérios de necessidade de recrutamento.*” (cfr. ponto 5).

¹ N.º 1 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril

² N.º 5 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril

Por último e nos termos Despacho n.º 32/2016, de 13 de abril, todas as situações que representem nova despesa face ao executado no ano de 2015 devem ser previamente submetidas a autorização da tutela devendo, para o efeito, as entidades contratantes instruir os processos de contratação com o formulário anexo ao citado despacho.

3.1 Contratos Individuais de trabalho

Um contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra(s), no âmbito da sua organização e sob a sua autoridade (sob ordens, diretivas e instruções).

Nos termos do estipulado no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009³, de 12 de fevereiro, os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo resolutivo e sem termo.

3.1.1 Contratos individuais de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 140.º, está restringida “à *satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*”.

Um contrato individual de trabalho a termo é aquele cuja duração é previamente determinada pelas partes (empregador e trabalhador), em função de um prazo ou acontecimento (contrariamente ao que sucede com o contrato sem termo, que pode durar indeterminadamente).

Existem dois tipos de contratos de trabalho a termo resolutivo:

- Contrato de trabalho a termo certo - aquele em que o momento da cessação se encontra rigorosamente fixado no tempo, mediante a definição de um prazo (ex.º seis meses, doze meses, etc.)
- Contrato de trabalho a termo incerto - aquele em que o momento da cessação se encontra dependente de um acontecimento cuja data de verificação é incerta (ex.º regresso de trabalhador doente cuja substituição motivou a celebração do contrato).

O Código do Trabalho apenas admite que seja celebrado contrato de trabalho a termo certo nas seguintes situações:

- a) Substituição direta⁴ ou indireta⁵ de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre impedido de trabalhar;

³ Alterada já por vários diplomas

⁴ Existe substituição direta de um trabalhador quando a pessoa contratada vai ocupar o posto de trabalho do trabalhador ausente, exercendo as funções habitualmente desempenhadas por este.

- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
 - c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima;
 - f) Acréscimo excecional de atividade de empresa;
 - g) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como, os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.
- Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores.
 - Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego⁶, em situação de desemprego de longa duração⁷ ou noutra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

A celebração de contratos a termo incerto só é permitida na situações definidas nas alíneas a) a c) e e) a h) referidas no ponto 1.

O contrato de trabalho a termo resolutivo tem de conter determinadas indicações obrigatórias.

Deste modo, através do quadro infra, podemos verificar quais as indicações obrigatórias e as consequências da sua ausência:

⁵ A substituição indireta verifica-se quando a pessoa contratada não vai ocupar o posto de trabalho do trabalhador ausente, mas sim o de outro trabalhador que por sua vez se encontra a substituir temporariamente o ausente.

⁶ Trabalhador à procura do primeiro emprego - é aquele que nunca foi contratado por tempo indeterminado (sem termo), não relevando para o efeito as contratações a termo anteriores.

⁷ Desemprego de longa duração - é aquele que se encontra desempregado e à procura de trabalho há mais de 12 meses.

Tabela 1.1 - Indicações obrigatórias e omissões

Indicação Obrigatória	Efeitos da omissão
Identificação, assinaturas e domicílio ou sede (artigo 141.º, n.º1, alínea a) do CT)	Se faltar a identificação ou a assinatura das partes, o contrato considera-se sem termo (artigo 147.º, n.º1, alínea c) do CT)
Atividade do trabalhador e correspondente retribuição (artigo 141.º, n.º1, alínea b) do CT)	-
Local e período normal de trabalho (artigo 141.º, n.º1, alínea c) do CT)	-
Data de início do trabalho (artigo 141.º, n.º1, alínea d) do CT)	Se apenas faltar a data de início do trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração. Se faltarem, simultaneamente, as datas de início do trabalho e de celebração do contrato, este considera-se sem termo. (artigo 141.º, n.º2, e 147.º, n.º 1 alínea c) do CT)
Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo (artigo 141.º, n.º1, alínea e) do CT)	Se faltarem ou formem insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo, o contrato considera-se sem termo. (artigo 147.º, n.º 1 alínea c) do CT)
Datas de celebração do contrato e sendo a termo certo, da respetiva cessação (artigo 141.º, n.º1, alínea f) do CT)	Se faltarem, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, este considera-se sem termo. (artigo 147.º, n.º 1 alínea c) do CT)

Fonte: Silva, Leitão, Leis do Trabalho (3.ª Ed. Atualizada) da Porto Editora, p. 80

Refira-se que o motivo justificativo do termo deve ser efetuada com menção expressa dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o prazo definido.

O contrato tem de conter a menção concreta dos factos e circunstâncias que determinam tal situação, de forma a permitir um controlo concreto da veracidade e validade do motivo invocado.

A ausência de indicação ou a insuficiente referência ao termo estipulado e respetivo justificativo leva a que se considere o contrato sem termo.

3.1.2 Renovação de contratos individuais de trabalho a termo certo

De acordo com o regime-regra previsto no artigo 148.º, n.º1, do Código do Trabalho, os contratos⁸ podem ser renovados até três vezes (renovações ordinárias) e a sua duração não pode exceder:

- **18 meses** - quando se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego;
- **2 anos** - quando o termo estipulado tiver por fundamento o lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, ou ainda quando se trate de desempregado de longa duração ou de trabalhador noutra situação prevista em legislação especial de política de emprego;
- **3 anos** - nos restantes casos, é incluída na contagem deste limite máximo a duração de anteriores contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como, o contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador que com estes se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Podem ainda ser renovados, extraordinariamente, ao abrigo do:

1. Regime de renovação extraordinária decorrente da Lei n.º 3/2012, que permitiu que os contratos que, entre 11 de janeiro de 2012 e 30 de junho de 2013, atingissem os limites máximos⁹ fossem objeto de duas renovações extraordinárias, nas seguintes condições:
 - A duração total destas renovações não pode ultrapassar os 18 meses;
 - A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato do contrato a termo (1/6 de 18 meses=3 meses) ou da sua duração efetiva, consoante a que for inferior;
 - O limite de vigência do contrato objeto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2014.
2. Regime de renovação extraordinária decorrente da Lei n.º 76/2013¹⁰, que permite que os contratos que, a partir de 8 de novembro de 2013 e até 8 de novembro de

⁸ Os contratos de trabalho a termo certo celebrados a partir de 17 de fevereiro de 2009.

⁹ Duração máxima do contrato: 18 meses, 2 anos, 3 anos e /ou número de renovações – 3 renovações.

¹⁰ Ficam excluídos da aplicação deste regime os contratos de trabalho a termo certo que tenham atingido o limite máximo de duração e/ou renovação previsto no artigo 148.º, n.º 1, do CT ou da Lei n.º 93/2012, entre 1 de julho de 2013 e 7 de novembro de 2013.

2015, atinjam os limites máximos previstos no artigo 148.º, n.º 1, do Código do Trabalho ou Lei n.º 3/2012, podem ser objeto de duas renovações extraordinárias nas seguintes condições:

- A duração total destas renovações não pode ultrapassar os 12 meses;
- A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato ou da sua duração efetiva, consoante a que for inferior;
- O limite da vigência do contrato objeto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2016¹¹.

Os contratos de trabalho a termo certo podem ser celebrados por um prazo inferior a 6 meses, apenas nas situações descritas nas alíneas a) a g) do ponto 3.1.1. O contrato celebrado por um período inferior a 6 meses fora das referidas situações, considera-se celerado pelo prazo de 6 meses, desde que este período corresponda à satisfação da necessidade temporária em causa.

Os contratos de trabalho a termo renovam-se automaticamente no final termo estipulado, na falta de acordo ou declaração das partes em contrário, por igual período de tempo (por exemplo, findo o prazo inicial de um contrato de trabalho a termo certo de 12 meses, sem que as partes se manifestem, o contrato renova-se automaticamente por mais 12 meses). A renovação destes contratos é automática e não tem de ser escrita.

No entanto, o contrato pode renovar-se por prazo diferente, se as partes assim o pretenderem, neste caso, a renovação tem de ser escrita.

As renovações ordinárias e extraordinárias só são admissíveis se se mantiver o motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo. Considera-se como um único contrato aquele que tiver sido objeto de renovação.

Qualquer das partes pode fazer caducar o contrato comunicando à outra parte, por escrito, a sua vontade de o fazer cessar no final do prazo estipulado. Se for o entidade contratante a fazer caducar o contrato de trabalho, a comunicação tem de chegar ao trabalhador 15 dias antes do contrato terminar, se a iniciativa for do trabalhador tal comunicação tem de chegar à entidade 8 dias antes do contrato terminar. No entanto, se as partes tiverem convencionado que o contrato de trabalho não fica sujeito a renovação, este termina no final do prazo acordado, não sendo necessária a comunicação anteriormente mencionada.

¹¹ Nenhum contrato objeto de renovação pode terminar depois de 8 de novembro de 2016, pelo que não faz sentido o limite de vigência ser 31/12/2016.

No caso de contratos a termo incerto celebrados antes de 17 de fevereiro de 2009, o período de 6 anos é contado a partir da referida data.

Em suma, apresenta-se o seguinte quadro relativo aos contratos a termo resolutivo e suas renovações:

Tabela 1.2 - Renovação ordinária e extraordinária dos contratos a termo resolutivo

Contratos individuais de trabalho a termo	Renovação Ordinária		Renovação Extraordinária					
	Artigo 148.º, n.º1, do Código do Trabalho	N.º máximo de renovações	Lei n.º 3/2012 (contratos que atingiam a duração máxima no período de 11/01/2012 a 30/06/2013)			Lei n.º 76/2013 (contratos que atingiam a duração máxima no período de 08/11/2013 a 08/11/2015)		
			Duração máxima	N.º máximo de renovações	Limite de Vigência	Duração máxima	N.º máximo de renovações	Limite de Vigência
Certo	Até 3 anos; 2 anos e 18 meses	3	18 Meses	2	31/12/2014	12 Meses	2	31/12/2016
Incerto	Até 6 anos			-			-	

3.1.3 Conversão de contratos individuais de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo converte-se em contrato sem termo se o prazo de duração máximo, os limites temporais ou o número de renovações indicados no ponto anterior forem excedidos.

O contrato de trabalho a termo incerto converte-se em contrato sem termo se:

- O prazo máximo de 6 anos for ultrapassado¹²;
- O trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo¹³.

3.1.4 Contratos individuais de trabalho sem termo

Sempre que não estejam em causa necessidades transitórias, o contrato de trabalho deve revestir a modalidade de contrato sem termo. Além das outras situações referidas na Lei, considera-se sem termo o contrato que tenha sido celebrado com o intuito de iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

¹² Conforme artigo 148.º, n.º4 e 147.º, n.º 2, alínea b) do CT e artigo 7.º, n.º 6, da Lei n.º 7/2009, de 12/02.

¹³ De acordo com o disposto artigo 147.º, n.º 2, alínea c), do CT.

3.1.5 Contratos individuais de trabalho - Urgentes

Em regra, a celebração ou renovação de contratos de trabalho pelos hospitais, centros hospitalares e unidades locais de saúde com a natureza de entidade pública empresarial integrados no SNS, depende de prévia autorização do membro do Governo responsável pela área da saúde, depois de auscultada a ACSS, I.P. e a respetiva ARS, nos termos do disposto no artigo 28.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, em conjugação com o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril (DLEO 2016).

Porém, em situações excecionais, quando as necessidades dos serviços assumam caráter de imprevisibilidade e urgência e o não recrutamento possa comprometer, de forma imediata, a prestação de cuidados de saúde, o Despacho n.º 5911-C/2016, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 85, de 3 de maio, vem estabelecer um procedimento que permite, que a proposta seja remetida diretamente pelas entidades contratantes à ACSS, I.P., para em tempo útil, obter o parecer prévio à contratação por parte do membro do Governo responsável pela área da Saúde.

A Circular Informativa n.º 22/2016, de 07 de junho de 2016, da ACSS, I.P. veio esclarecer, relativamente à celebração de contratos de trabalho urgentes, ao abrigo do Despacho n.º 5911-C/2016, de 3 de maio, o seguinte:

1. Circunscreve-se apenas a profissionais das carreiras médicas, de enfermagem e de técnicos de diagnóstico e terapêutica no caso de profissões indispensáveis à prestação imediata de cuidados de saúde;
2. Tem de revestir não só o caráter de imprevisibilidade como o de urgência e, por força deles, por em causa a prestação imediata de cuidados de saúde;
3. Constituem situações de imprevisibilidade, designadamente, a ausência de trabalhadores por doença, por gravidez de risco, quando estas ponham em causa a prestação imediata de cuidados de saúde, bem como situações relacionadas com surtos epidémicos e planos de contingência (gripe e temperaturas adversas);
4. Estando em causa a prestação imediata de cuidados de saúde, pela imprevisibilidade da ocorrência que a determinou, a situação que se verificará é certamente transitória e, assim sendo, os contratos de trabalho deverão revestir a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;
5. Deferido e comunicada a autorização do pedido, a entidade contratante deverá comprovar, junto da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., a celebração do contrato de trabalho, até ao 5º dia útil seguinte àquela comunicação.

3.1.6 Contratos individuais de trabalho em regime de prestação de serviços

Num contrato em prestação de serviços o prestador obriga-se à realização de um serviço, que efetuará por si, com autonomia, isto é, sem subordinação à direção da outra parte.

A contratação em regime de prestações de serviços de saúde reveste carácter excecional e apenas poderá ser utilizada em situações específicas, comprovadas e devidamente justificadas.

Assim, de acordo com o n.º 1 do Despacho n.º 10428/2011, de 18 de agosto, a contratação de médicos mediante a modalidade de prestação de serviços, por todas as instituições e serviços do SNS, observa os termos legais aplicáveis à contratação pública e só é admissível em situações de imperiosa necessidade e depois de se terem esgotado todos os mecanismos de mobilidade e requalificação, previstos na lei.

O Despacho em referência proíbe ainda a contratação de médicos que “ (...) *quer a título individual, quer enquanto detentores de participações sociais nas entidades contratadas ou que para estas prestem trabalho subordinado ou autónomo, estejam dispensados do trabalho no serviço de urgência, que acumulem funções públicas ou que prestem trabalho em regime de tempo parcial.*” (cfr. n.º 3 do Despacho n.º 10428/2011 acima citado).

Nos termos, do ponto 5. do mesmo Despacho, estabelece como valores/hora de referência para a contratação de serviços médicos, €25,00 para os médicos não especialistas e €30,00 para os médicos especialistas.

Todavia, o ponto 6. do citado Despacho, vem possibilitar que estes valores/hora possam ser ultrapassados, até ao limite máximo do dobro daqueles, desde que, ocorram as seguintes situações:

- a) Risco de encerramento de serviços ou impossibilidade total de prestação de determinados cuidados de saúde;
- b) Especificidade das funções a desempenhar, desde que, caso se justifique, se garanta a formação contínua em contexto de trabalho dos médicos adstritos àquelas funções.

Para este efeito, e nos termos do ponto 7. do Despacho n.º 10428/2011, de 18 de agosto, é obrigatória a evidenciação das situações justificativas, que deverá ser submetida à apreciação da Administração Regional de Saúde da respetiva área geográfica de influência e da Administração Central do Sistema de Saúde, IP, que remeterá o pedido a Sua Excelência o Secretário de Estado da Saúde, para efeitos de despacho ministerial.

Nesta sequência, os serviços e estabelecimentos que tenham necessidade de proceder a contratações em regime de prestação de serviços médicos, eram obrigados (até 01 de outubro de 2015) a recorrer às empresas identificadas no Catálogo de Aprovisionamento Público da Saúde n.º 2012/102, anexo do Despacho n.º 3572/2013, publicado na 2.ª Série do Diário da

República n.º 46, de 06 de março, desenvolvido pelos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE (SPMS, EPE), exceto se tal contratação tiver sido objeto de dispensa.

De referir que, não obstante ter sido desenvolvido pela SPMS procedimento tendente à celebração de novo acordo quadro, o qual já vigora, inexistente, na presente data, qualquer obrigatoriedade de recurso ao mesmo por parte dos estabelecimentos e serviços do SNS.

Para o ano de 2016, à semelhança do ano transato, foi realizado um levantamento de necessidades de prestação de serviços de saúde das instituições do Serviço Nacional de saúde do sector público empresarial da área geográfica de influência das cinco Administrações Regionais de Saúde, tendo sido estabelecida uma quota de autorização genérica, correspondente a um número de horas máximo a utilizar para a contratação de profissionais de saúde, através do Despacho n.º 3586/2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 49 de 10 de Março de 2016.

O supramencionado despacho determina que a proposta de contratação deve ser objeto de validação pelo respetivo Diretor Clínico, em termos de imprescindibilidade e adequabilidade da contratação, designadamente tendo em vista assegurar a qualidade dos serviços médicos indispensáveis à prossecução das atribuições do correspondente estabelecimento de saúde (cfr. n.ºs 5 e 6 do Despacho n.º 3586/2016).

Mais recentemente, foi publicado o Despacho n.º 9666-B/2016, de 27 de Julho, que reforça a excecionalidade do recurso à contratação na modalidade de prestação de serviços, vindo estabelecer que *“Os contratos que (...) devam ser celebrados, devem ter como contraparte, preferencialmente, pessoa singular ou sociedade unipessoal (...)”* - cfr. n.º 2 do referido Despacho - apenas sendo admissível a celebração de contratos de prestação de serviços com outras pessoas coletivas *“Nos casos em que, manifestamente, se torne inviável a constituição das equipas médicas por recurso ao disposto nos números anteriores ...”*.

3.1.7 Contratos individuais de trabalho em comissão de serviço

Nos termos do disposto nos artigos 161.º e seguintes do CT, *“pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, (...) ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia”*.

3.2 Mobilidade

3.2.1 Constituição da mobilidade

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e em vigor desde 01 de agosto do mesmo ano, reserva o Capítulo III do título IV à mobilidade dos trabalhadores (artigos 92º a 99º da LTFP).

Na LTFP desaparece a designação de mobilidade geral e de mobilidade interna passando a cedência de interesse público para o Capítulo VIII sobre as vicissitudes modificativas do vínculo público, deixando de estar qualificada como instrumento de mobilidade.

A mobilidade é o mecanismo jurídico que permite ao trabalhador desempenhar funções, a título transitório, no mesmo ou em diferente órgão ou serviço, a tempo inteiro ou parcial, sem necessidade de processo de recrutamento.

A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.

O regime jurídico aplicável à mobilidade, estabelece que:

- a) Os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham (cfr. n.º 2 Art.º 92 da LTFP);
- b) A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha a habilitação adequada, mediante acordo entre os órgão e serviços de origem e de destino e aceitação do trabalhador (cfr. n.º 2 Art.º 93.º e alínea a) do n.º 1 do Art.º 94.º da LTFP);
- c) A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, mas para as quais possui habilitação adequada e não pode modificar substancialmente a sua posição (cfr. n.ºs 3 e 4 Art.º 93 da LTFP);
- d) A mobilidade tem, em regra, a duração máxima de 18 (dezoito) meses (cfr. n.º 1 Art.º 97 da LTFP).

Em situações excecionais o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade para posto de trabalho situado a mais de 60Km de distância da sua residência, com dispensa do seu acordo, desde que: ocorra para unidades orgânicas desconcentradas do mesmo órgão ou serviço; se tratar de

posto de trabalho idêntico; sejam atribuídas ajudas de custo; não tenha duração superior a um ano (artigo 98º da LTFP).

A lei regula as situações em que se dispensa a aceitação do trabalhador e o acordo do serviço de origem (artigos 94.º/2 e 3, 95.º, 96.º da LTFP).

3.2.2 Prorrogação de mobilidade

As situações de mobilidade cujo limite de duração máxima ocorra durante o ano de 2016 ou até à entrada em vigor da LOE 2016, podem, por acordo entre as partes, ser excecionalmente prorrogadas até 31 de dezembro de 2016, por força do n.º 1 e 2 do artigo 23.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, diploma que aprova a Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2016, (LOE 2016).

3.2.3 Consolidação de mobilidade

Segundo o n.º 3 do artigo 99.º da LTFP, que a mobilidade na categoria que se opere entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Acordo da entidade de origem, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
- b) Quando a duração da mobilidade tenha tido, pelo menos, seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- c) Acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando envolva alteração da atividade de origem;
- d) Haja previsão do posto de trabalho no mapa de pessoal do órgão ou serviço cessionário.

Decorre também do n.º 9 do mesmo artigo da LTFP, que a consolidação da mobilidade pode ocorrer, se:

- O trabalhador for detentor de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado prévio;
- For na mesma carreira e categoria;
- A entidade de destino for um empregador público (pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público, nos termos do artigo 25.º da LTFP).

3.2.4 Mobilidade de profissionais de saúde

É aplicável aos profissionais de saúde (médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores de saúde - de acordo com as listas de profissões com impacto na saúde, aprovadas pela Portaria n.º 35/2012, de 3 de fevereiro), qualquer que seja a natureza jurídica da relação de emprego e da pessoa coletiva pública, entre serviços e estabelecimentos do SNS, o regime da mobilidade, conforme estipulado no n.º 1 do artigo 22.º-A do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (ESNS), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi aditada pelo artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e com as alterações introduzidas pelo artigo 71.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro e artigo 72.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, diplomas que aprovam o Orçamento do Estado para 2013, 2014 e 2015, respetivamente, e pelas orientações emitidas pela ACSS, I.P. através da Circular Informativa n.º 6/2014 de 20/02.

Contudo, e tendo em conta as alterações resultantes da entrada em vigor da LTFP, a mobilidade interna para a qual remete o n.º 1 do transcrito artigo 22.º-A, designa-se, agora, apenas por mobilidade e pressupõe, em regra, a verificação de interesse público, o acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino e tem a duração máxima de 18 meses (cfr. Artigos 92.º, 94.º e 97.º da LTFP).

Segundo estabelece o n.º 2 do artigo 22.º-A, a mobilidade dos profissionais de saúde, prevista no n.º 1 do mesmo artigo, é determinada por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde, com faculdade de delegação nos conselhos diretivos das administrações regionais de saúde.

Importa salientar, que nos termos do n.º 6 do artigo 22.º-A, do Estatuto do serviço Nacional de Saúde, na sua redação atual, a consolidação da mobilidade de profissionais de saúde está “ (...) sujeita a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, quando envolva simultaneamente entidades sujeitas e não sujeitas ao âmbito de aplicação da (...)” da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, remissão que agora deve considerar-se efetuada para a LTFP.

3.3 Acordo de cedência de interesse público

Nos termos do n.º 1 do artigo 241.º LTFP, pode ser disponibilizado trabalhador para prestar a sua atividade subordinada, em regime de cedência de interesse público, mediante acordo entre o empregador público e empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei.

A cedência pode cessar a todo o tempo por iniciativa de qualquer das partes, incluindo o trabalhador, com aviso prévio de 30 dias (cfr. n.º 5 do artigo 241.º da LTFP).

Duração máxima¹⁴:

- » A cedência não tem prazo máximo de duração no caso de trabalhadores cedidos a empregadores fora do âmbito de aplicação da LTFP;
- » A cedência tem o prazo máximo de um ano no caso de trabalhadores cedidos a empregadores públicos, exceto se:
 - Se tratar de serviços temporários que não possam constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado;
 - Se tratar do exercício de um cargo.

3.3.1 Acordo de cedência de interesse público para entidade dentro do âmbito de aplicação da LTFP

Estabelece a 2.^a parte do n.º 2 do artigo 241.º da LTFP, que *“O acordo de cedência de interesse público carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração Pública”*.

3.3.2 Acordo de cedência de interesse público para entidade dentro do âmbito de aplicação integrada no SNS e de trabalhador com RJEP

Acresce ainda informar que, segundo a disposição contida no n.º 7 do artigo 105.º da LOE 2016, sob a epígrafe “Contratos-programa na área da saúde”, *“A celebração de acordo de cedência de interesse público por parte de órgãos e serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo definido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de trabalhadores com relação jurídica de emprego público, integrados no SNS, carece apenas de parecer prévio favorável a emitir pelo membro do Governo responsável pela área da saúde”*.

3.3.3 Acordo de cedência de interesse público para entidade excluída do âmbito de aplicação da LTFP

¹⁴ (cfrt. n.º 1 do artigo 243.º da LTFP)

Estabelece ainda a 1.ª parte do n.º 2 do artigo 241.º da LTFP que *“O acordo de cedência de interesse público carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público (...)”*.

3.3.4 Acordo de cedência de interesse público entre duas entidades excluídas do âmbito de aplicação da LTFP e de trabalhador com RJEP

O preceituado no Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de Dezembro alterado e republicado em anexo pelo Decreto-Lei n.º 12/2015, de 26 de janeiro, e, por fim, pelo Decreto-Lei n.º 183/2015, de 31 de Agosto, que *”o pessoal com relação jurídica de emprego público que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, esteja provido em lugares dos quadros das unidades de saúde abrangidas pelo artigo 1.º, bem como o respetivo pessoal com contrato administrativo de provimento, transita para os hospitais, E.P.E. que lhes sucedem, sendo garantida a manutenção integral do seu estatuto jurídico, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de setembro”*. (cfr. n.º 1 do seu artigo 15.º).

Refira-se ainda que, nos termos do n.º 6 do artigo 1.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, *“A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades referidas nos números anteriores”*.

Não obstante a entidade se encontrar excluída do âmbito de aplicação da LTFP, está abrangida por um regime residual que faz que nesta situação, não lhe seja aplicável o Código do Trabalho, por força da remissão efetuada, a qual agora deve ser entendida para a LTFP, aplicando-se-lhe a figura da Cedência de interesse público prevista e regulada pelos artigos 241.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

No entanto o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, diploma que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao setor empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas, no artigo 19.º sob a epígrafe *“Cedência de interesse público”* preceitua no seu n.º 1 que *“Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público podem exercer funções nas empresas públicas por acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações, aprovada pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro”*.

Importa, ainda, sublinhar que não obstante a profissional em causa ter vínculo a uma entidade empregadora fora do âmbito de aplicação da LTFP, a mesma está ao abrigo de um regime residual que faz com que nesta situação, não lhe seja aplicável a figura da cedência ocasional do Código do Trabalho, mas a cedência de interesse público da LTFP.

3.3.5 Prorrogação da cedência de interesse público

As cedências de interesse público cujo limite de duração máxima ocorra durante o ano de 2016 ou até à entrada em vigor da LOE 2016, podem também, por acordo entre as partes, ser excepcionalmente prorrogadas até 31 de dezembro de 2016, dependendo de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública (cfr. n.º 3 do artigo 23.º da LOE 2016)

3.3.6 Consolidação da cedência de interesse público

Os trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, quando cedidos a um empregador público, podem consolidar a cedência de interesse público na mesma carreira e categoria desde que verificados os demais pressupostos para a consolidação da mobilidade e desde que obtido o despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área, bem como, do prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública (cfr. n.ºs 9 e 10 do artigo 99.º da LTFP).

3.4 Acordo de cedência ocasional

A figura da cedência ocasional de trabalhador, encontra-se prevista no artigo 288.º e seguintes do CT, e ocorre quando as duas entidades, quer a de origem quer a de destino, se encontram excluídas do âmbito de aplicação objetivo da LTFP. O contrato de cedência ocasional é um contrato bilateral, celebrado entre uma entidade empregadora, como cedente e uma outra empresa, como cessionário.

Para se ter uma noção geral dos tipos de mobilidade e de cedências dinamizadas, pode consultar-se as tabelas seguintes:

Tabela 1.3 - Quadro resumo referente aos tipos de mobilidades e cedências

Mobilidade e cedências	Legislação	Serviço Origem	Serviço Destino	Trabalhador	Duração	Prorrogação	Consolidação (competência)	Competência
Mobilidade Profissionais de saúde	Artigo 22-A do Estatuto SNS	No âmbito LTFP e SNS	No âmbito LTFP e SNS	Profissionais de saúde	18 meses	Sim	Sim (trabalhador com RJEP)	SES
		Excluído LTFP dentro SNS	No âmbito LTFP e SNS				SES e SEAP	
		Excluído LTFP dentro SNS	Excluído LTFP dentro SNS				Não	
Mobilidade Profissionais do regime geral	Artigo 92.º e seguintes da LTFP	No âmbito LTFP	No âmbito LTFP	Profissionais do regime Geral	18 meses	Sim	Sim (trabalhador com RJEP)	SES
Cedência interesse público	Artigo 241.º e seguintes LTFP	Excluído LTFP e SNS	No âmbito LTFP	Profissionais de saúde e regime geral	12 meses	Sim	Sim (trabalhador com RJEP)	SES e SEAP
		No âmbito LTFP	Excluído LTFP dentro SNS	Profissionais do regime geral	Tempo indeterminado	-	Não	SES
	Artigo 19.º DL 133/2013	Excluído LTFP e/ou SNS	Excluído LTFP (EPE dentro SNS)	Profissionais de saúde e regime geral (com RJEP)	Tempo indeterminado	-	Não	SES
	Artigo 105.º LOE 2016 (LTFP+SNS+RJEP)	Excluído LTFP	No âmbito LTFP e SNS	Profissionais do regime geral (com RJEP)	12 meses	Sim	Sim	SES
Cedência Ocasional	Artigo 288.º a 293.º CT	Excluído LTFP	Excluído LTFP	Profissionais do regime geral (com CIT)	12 meses	Sim (renovável até 5 anos)	Não	SES

Tabela 1.4 - Exemplos práticos de mobilidades e cedências

Mobilidade e cedências	Legislação	Serviço Origem	Serviço Destino	Trabalhador	Duração	Prorrogação	Consolidação (competência)	Competência
Mobilidade Profissionais de saúde	Artigo 22-A do Estatuto SNS	ACES, I.P.	ACES, I.P.	Enfermeiro	18 meses	Sim	Sim (trabalhador RJEP) SES e SEAP	SES SES e SEAP
		CH Oeste, SPA	ARS, I.P.					
		CH Médio Tejo, EPE	ACES, I.P.					
		CH Médio Tejo, EPE	CH Setúbal, EPE				Não (serviço destino EPE)	
Mobilidade Profissionais do regime geral	Artigo 92.º da LTFP	ACES, I.P.	ACES, I.P.	Assistente Técnico	18 meses	Sim	Sim (trabalhador RJEP)	SES
Cedência interesse público	Artigo 241.º e seguintes LTFP	Hospital RAA*	ACES, I.P.	Assistente Técnico	12 meses	Sim	Sim (trabalhador RJEP)	SES e SEAP
		Hospital RAA*	ACES, I.P.	Enfermeiro	12 meses	sim	Sim (trabalhador RJEP)	SES e SEAP
		Câmara Municipal	CH Médio Tejo, EPE	Assistente Técnico	Tempo indeterminado	-	Não (serviço destino EPE)	SES
	Artigo 19.º DL 133/2013	CH Médio Tejo, EPE	CH Setúbal, EPE	Assistente Técnico c/ RJEP	Tempo indeterminado	-	Não (serviço destino EPE)	SES
		Hospital RAA*	CH Médio Tejo, EPE	Enfermeira c/ RJEP	Tempo indeterminado	-	Não (serviço destino EPE)	SES
	Artigo 105.º LOE 2016 (LTFP+SNS+RJEP)	CH Médio Tejo, EPE	ACES, I.P.	Assistente Técnico	12 meses	Sim	Sim (trabalhador RJEP)	SES
Cedência Ocasional	Artigo 288.º a 293.º CT	CH Médio Tejo, EPE	CH Setúbal, EPE	Assistente Técnico c/ CIT	12 meses	Sim (renovável até 5 anos)	Não (serviço destino EPE)	SES

* Hospital Região Autónoma Açores - Excluído do âmbito aplicação LTFP e do SNS

4. Vantagens e potenciais melhorias do Portal RH - “Diminuir distâncias, aumentar eficiência”

4.1 As principais vantagens do Portal RH

O Portal RH entrou em funcionamento de forma faseada, iniciou-se no final de julho de 2014 no Departamento de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos da ACSS, I.P, em setembro de 2014 nas Administrações Regionais de Saúde, e posteriormente, em outubro de 2014, nas entidades contratantes (hospitais e ULS), data a partir da qual os pedidos deveriam passar a ser, única e exclusivamente, submetidos por este meio.

O Portal RH tem como objetivo apoiar a gestão de pedidos e processos nas seguintes áreas:

- Processo Urgente- Despacho n.º 5911;
- Contatos de trabalho;
- Mobilidades e cedências;
- Prestações de serviços;
- Transição de médicos para horários de 40 horas semanais;
- Contratação de médicos aposentados.

A implementação desta plataforma informática trouxe um conjunto de vantagens, designadamente:

- I. Possibilitar a cada instituição o acompanhamento e o desenvolvimento dos pedidos, sabendo a qualquer momento o estado em que o mesmo se encontra;
- II. Permitir a circulação de documentos entre entidades em suporte digital;
- III. Melhorar a articulação e cooperação entre entidades do SNS;
- IV. Criar sinergias entre intervenientes;
- V. Redução dos prazos administrativos;
- VI. Permitir que sejam dadas respostas mais céleres aos pedidos;
- VII. Redução de custos;
- VIII. Fornecimento de informação para gestão e planeamento dos Recursos Humanos;
- IX. Pesquisas rápidas aos processos;
- X. Possibilidade de prolongar o Portal RH até à Tutela.

4.2 Tramitação dos pedidos no Portal RH

Os pedidos iniciam-se, geralmente, pela submissão no Portal RH dos processos pelas entidades contratantes: Hospitais, Centros Hospitalares, Unidades Locais de Saúde, ARS's, etc. Nas situações concretas de mobilidade e cedência, os pedidos deverão ser submetidos de preferência, pelo serviço de destino, ou em caso de impossibilidade, pela ARS competente.

As Administrações Regionais de Saúde, I.P. depois de receberem os pedidos, emitem os respetivos pareceres (com exceção dos processos urgentes que não carecem de parecer desta entidade). Os pedidos que sejam objeto de parecer desfavorável por parte das ARS's, serão devolvidos às entidades contratantes, passando o pedido para o estado de "Rejeitado", não sendo objeto de despacho superior. Caso o parecer seja favorável o processo é remetido à ACSS, IP, para apreciação.

Compete ao DRH analisar e informar todos os pedidos através da área do Portal RH destinada a este serviço, em articulação com a aplicação de gestão documental - smartdocs.

Depois de obtidos os respetivos despachos internos (da Direção DRH e do Conselho Diretivo da ACSS, I.P.), os processos são remetidos pelo Secretariado do Conselho Diretivo, em suporte papel à Tutela, para despacho final, regressando novamente (em suporte papel) à ACSS, I.P., para comunicação dos despachos às ARS's e à entidade contratante, através do Portal RH.

Acresce mencionar que, em situações específicas¹⁵, a decisão final dos pedidos depende, da autorização/parecer prévio dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública (SEAP), sendo o processo também remetido a despacho deste organismo.

A tramitação processual dos pedidos poderá seguir a seguinte ordem:



Figura 1.2 - Tramitação dos pedidos entre instituições

Sempre que for necessário, é possível devolver o processo para o patamar anterior (entre as entidades contratantes; ARS's e ACSS, I.P.), para efeitos de revisão/solicitação de elementos ou esclarecimentos adicionais.

¹⁵Ocorre nas situações em que na celebração de contratos de trabalho são propostos valores remuneratórios superiores aos dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais, e alguns pedidos de mobilidade e cedência.

Os pedidos em curso, tramitados no Portal RH, poderão passar pelas seguintes fases (estágios):

- a) “Em preenchimento” - o processo encontra-se na entidade proponente, em preenchimento;
- b) “Parecer ARS” - o processo encontra-se na Administração Regional de Saúde, para parecer;
- c) “Parecer ACSS” - O processo encontra-se na Administração Central dos Sistemas de Saúde, para parecer;
- d) “Despacho SES” - O processo encontra-se no Gabinete de Sua Excelência o Secretário Estado de Saúde, para despacho;
- e) “Despacho MF” - O processo encontra-se na Secretaria de Estado da Administração e do Emprego Público (SEAP), para despacho.

Depois de concluídos, os processos passam a um dos seguintes estados:

- a) “Aprovado” - Quando o pedido é autorizado;
- b) “Rejeitado” - Quando o pedido obtém parecer desfavorável da ARS;
- c) “Não aplicável” - Quando o pedido não tem enquadramento no âmbito de aplicação da plataforma;
- d) “Eliminados” - Quando se pretende anular o pedido na plataforma;
- e) “Associados” - Quando o pedido se encontra agregado a outro, sendo o seu estado igual ao do processo “mãe”;
- f) “Indeferido” - Quando o pedido é indeferido por despacho superior;
- g) “Aprovado parcialmente” - Quando só parte do pedido é autorizado.

Acresce referir que, os processos depois de concluídos já não podem ser objeto de devolução/revisão às entidades contratantes ou ARS's.

Toda a tramitação subsequente à conclusão do pedido (reapreciação de pedidos), deverá ser dinamizada no sistema de gestão documental - smartdocs.

A informação gerada, deverá ser agregada ao pedido inicial, tramitado no Portal RH, no separador “Parecer ACSS” em “Documentos Adicionais”, para que conste toda a informação no histórico do processo.

4.3 Fluxo detalhado do processo

Deste modo, podemos representar esquematicamente a sequência dos processos anteriormente referida, através do seguinte fluxograma:

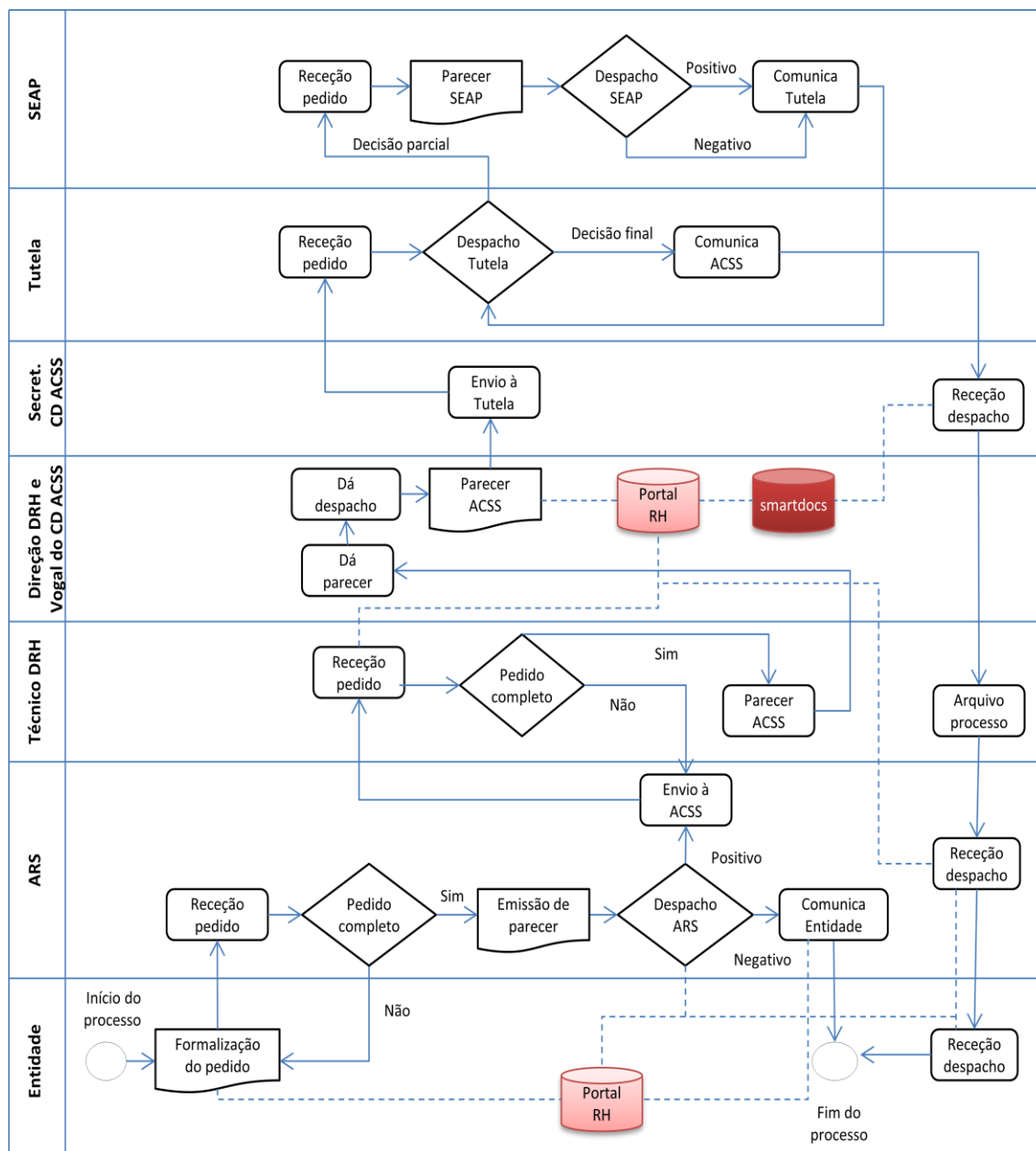


Figura 1.3 - Fluxograma em regra dos processos

4.4 Instrução dos pedidos no Portal RH

Toda a documentação submetida na plataforma informática para instrução dos pedidos deverá ser digitalizada em formato PDF.

4.1.1 Instrução de pedidos de celebração de contratos de trabalho

Os pedidos de contratação de pessoal poderão ser classificados na plataforma informática de acordo com a seguinte classificação:

- Processo Urgente - Despacho n.º 5911 (situações excecionais);
- Contrato de trabalho (inclui celebração, renovação, conversão, comissão de serviço);
- Prestação de serviços (celebração ou renovação de contratos em regime de prestação serviço).

As entidades contratantes deverão submeter os seus pedidos, através dos seguintes formulários:

Formulários obrigatório - Processos Urgentes (Anexo 1) - com a designação “PROCESSO URGENTE - Celebração de contratos de trabalho”

Formulários obrigatório - Processos “Regra” (Anexo 2) - com a designação “Formulário a preencher pela Entidade Contratante” indicando, sempre que possível a descrição dos elementos infra elencados:

- a. O objeto do contrato;
- b. O nome do profissional;
- c. O NIF do profissional a contratar;
- d. Data de início do contrato;
- e. Data de fim do contrato;
- f. Remuneração;
- g. Carga horária;
- h. A descrição das necessidades;
- i. N.º trabalhadores existentes versus necessários;
- j. Fundamentação da imprescindibilidade do pedido (em cumprimento das alíneas a) a g) do ponto 4 do Despacho n.º 12083/2011 e alínea a) do n.º 1 do artigo 94.º do DLEO 2016).

Os formulários deverão ser acompanhados com os seguintes informação:

1. **Declaração emitida pela INA sobre a inexistência de pessoal em requalificação** - informação da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, enquanto entidade gestora da mobilidade, sobre a existência de pessoal em situação de requalificação (em cumprimento da alínea b) do n.º 1 do artigo 94.º do DLEO 2016);
2. **Declaração de existência de cabimento orçamental** (em cumprimento da alínea c) do n.º 1 do artigo 94.º do DLEO 2016);
3. **Comprovativo referente ao cumprimento dos deveres de informação do SIOE**, previstos na Lei n.º 57/2011 de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (em cumprimento da alínea d) do n.º 1 do artigo 94.º do DLEO 2016);

4. **Formulário anexo ao Despacho n.º 32/2016**, de 13 de abril, do Senhor Secretário de Estado da Saúde - para as situações que representem nova despesa face ao executado no ano de 2015 e que careçam de autorização prévia da tutela;
5. **Parecer da respetiva ARS** (Anexo 3), emitido em formulário próprio (com exceção dos processos urgentes).

Apresenta-se de seguida, um quadro resumo, que agrega a tramitação processual das contratações de pessoal “em regra” e urgentes, bem como, dos elementos necessários à respetiva instrução:

Tabela 1.5 - Instrução e tramitação dos contratos individuais de trabalho

Tipo Processo	Modalidade Contrato de trabalho	Tramitação Processual entre entidades	Documentos necessários à instrução dos pedidos
Contratação Urgente - Despacho n.º 5911-C/2016	Termo resolutivo	Entidade contratante ACSS SES	- Formulário anexo Circular Informativa n.º 20/2016/DRH/ACSS - Formulário anexo Despacho n.º 32/2016 - Declaração cabimento; - Declaração do INA/BEP; - Declaração SIOE.
Contratação “Regra” - Despacho n.º 12083/2011	Termo resolutivo Certo Termo Resolutivo Incerto Tempo indeterminado Prestação de serviços Comissão serviço	Entidade contratante ARS ACSS SES SEAP	- Formulário preencher entidade contratante - Formulário anexo Despacho n.º 32/2016 - Declaração cabimento; - Declaração do INA/BEP; - Declaração SIOE; - Parecer ARS.

4.4.2 Instrução de pedidos de mobilidade e cedência

Os pedidos de mobilidade ou de cedência deverão ser classificados no Portal RH de acordo com a seguinte classificação:

- Mobilidades ou cedências (inclui constituição, prorrogação, consolidação)

As entidades de destino deverão submeter os seus pedidos, com os seguintes documentos mencionados no quadro infra:

Tabela 1.6 - Elementos necessários à instrução de pedidos de mobilidade e de cedências de interesse público

Trabalhador	Serviço Origem	Serviço Destino	Membro do Governo Respetivo
Concordância escrita/Requerimento (se não for dispensada nos termos da lei)	Concordância escrita (se não for dispensada nos termos da lei)	Concordância escrita	Concordância escrita
Nome, carreira, categoria,	Identificação e natureza jurídica do órgão/serviço	Identificação e natureza jurídica do órgão/serviço	
Funções a exercer na origem e a exercer no destino	Ministério, ou Secretaria Regional, no caso de Regiões Autónomas sendo o caso	Ministério, sendo o caso	
Remuneração base mensal no serviço de origem e no destino		Informação de cabimento orçamental	
Natureza do vínculo de emprego na origem		Posto de trabalho previsto e vago no mapa de pessoal (quando se trate de consolidação)	
		Data de início da mobilidade	
		Motivo justificativo da mobilidade obrigatório no caso de o serviço ter autorizado a saída de trabalhadores da carreira em causa no quadro do Programa de Rescisões por mútuo acordo na Administração Pública	
		Inexistência de trabalhadores em situação de requalificação aptos a suprir a necessidade	

Fonte: Orientações divulgadas no site da DGAEP - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

4.5 Parecer da ACSS, I.P.

A ACSS, I.P. pronuncia-se através da elaboração de uma informação (Anexo 4) e de um formulário (Anexo 5) - só para as situações referentes à celebração de contratos de trabalho.

Para efeitos de uniformização, foi superiormente aprovada uma Informação-tipo para aplicação aos pedidos de celebração de contratos de trabalho a utilizar no DRH, da qual devem constar os seguintes elementos: súmula do pedido, enquadramento normativo e legal, evolução dos recursos humanos e dos custos com pessoal, a análise técnica e a conclusão/proposta.

Para aos pedidos de mobilidade/cedência não existe ainda uma informação-tipo definida.

4.6 Potenciais melhorias do PORTAL RH

Considerando o mapa estratégico da ACSS, I.P. definido para 2015-2017, cuja função primordial é facilitar a explicação da estratégia dentro da organização, e que se encontra organizado e estruturado segundo quatro perspetivas diferentes e complementares entre si, verifica-se que na “*perspetivas de processos*”, foram definidos dois objetivos estratégicos de “*eficiência interna*” e de “*capacidade de resposta*” a solicitações externas, conforme se passa a transcrever:

Figura 1.7 - Mapa resumido dos objetivos definidos no Plano Estratégico 2015-2017 da ACSS, I.P

Objetivos Estratégicos	OE.3 Eficiência Interna	OE.4 Capacidade de resposta
Indicador	Tempo médio de resposta a solicitações	% das respostas a solicitações externas nos prazos estipulados
Meta 2017	70% das solicitações respondidas em 5 dias úteis	Responder a 95 % das respostas dentro dos prazos estipulados
Iniciativas	(12) Promover a melhoria do governance e eficiência do SNS -	(13) Reforço da capacidade de resposta às solicitações externas

Nesta sequência e considerando o alinhamento com os objetivos estratégicos supra referidos, apresentam-se as seguintes propostas para melhoria da gestão e acompanhamento dos processos de recursos humanos no âmbito do Portal RH:

1. Criação de report automático sobre o número total de processo submetidos, que se encontrem num determinado estado - “Parecer ACSS”, por entidades, ou por antiguidade, que permita controlar os objetivos estabelecidos;
2. Criação de relatórios automáticos com informação de gestão de processos (p. ex.º: que permita verificar, num determinado espaço temporal, quantos pedidos foram autorizados/indeferidos, o n.º de horas semanais e por que montante remuneratório);
3. Criação de relatórios automáticos que possibilitem a agregação de processos que tenham características comuns (por exemplo: agrupar pedidos iniciais de mobilidade de enfermeiros de uma determinada ARS);
4. Implementação de mecanismo que permita detetar automaticamente duplicação de pedidos/processos (tendo como possíveis critérios: o nome, n.º contribuinte, a entidade), com a criação de pasta com alertas de verificação;
5. Criação da possibilidade de importar processos do smartdocs para a plataforma informática - Portal RH;

6. Criação de um automatismo de impressão por seleção numérica de processos (do 5020 ao 5030) ou outra;
7. Criar um formulário-tipo para pronúncia das ARS relativo às mobilidades e cedências;
8. Realização de audiência prévia nos pedidos de mobilidade e cedência para os quais se projeta o indeferimento;
9. Criação de um separador específico para as respostas aos pedidos de revisão, dado não existir uniformidade na forma de responder por parte das entidades contratantes/ARS;
10. Criação de um interface entre o smartdocs e o Portal RH, que permita uma ligação mais ágil;
11. Implementação de um procedimento de validação automático que impossibilite a submissão de processos incompletos (com documentos em falta);
12. Limitar a documentação necessária à instrução dos processos, evitando a submissão de documentos desnecessários ou em duplicado, que tornam a análise pouco célere;
13. Criação de um mecanismo que permita o relacionamento entre processos (por ex.: relacionar as pedidos de constituição de mobilidade com as respetivas prorrogações ou consolidações);
14. Criação de um interface entre a plataforma e o smartdocs - para que ao identificar o n.º de processo em smartdocs, a respetiva informação transite de formar automática para o Portal RH;
15. Reduzir a necessidade de tramitar os processos através da plataforma e em suporte papel;
16. Reforçar a formação junto das entidades contratantes/ARS's e dos técnicos do DRH;
17. Criação de um Guia de Orientações relativo à dinamização dos pedidos.
18. Criação de um Manual de Utilização do Portal RH;
19. Implementação de um Manual de Procedimentos;
20. Definir mecanismo que não permita a submissão de processos “normais” como processos urgentes;
21. Criação da possibilidade de reabrir processos no Portal sempre que sejam objeto de reapreciação;
22. Reajuste da Plataforma, de forma a permitir que todos os pareceres desfavoráveis das ARS sejam objeto de despacho superior.

5. Conclusões

A realização deste projeto permitiu primordialmente alcançar o objetivo de colaborar na implementação de melhorias no âmbito dos processos inseridos no Portal RH e tramitados no DRH, visando desta forma contribuir para a otimização do funcionamento desta plataforma.

Deste modo, foi efetuada uma abordagem teórica aos conceitos fundamentais dos processos analisados, sobre os quais são emitidos pareceres e despachos de autorização ou de indeferimento no âmbito dos Recursos Humanos, depois de verificado o enquadramento jurídico, os requisitos legais, entre outros.

Seguidamente, descreveu-se os procedimentos inerentes à utilização da plataforma informática, constatando-se que, embora a gestão e o acompanhamento dos processos no Portal RH possua inúmeras vantagens, deverá ser objeto de melhorias contínuas, como se verifica no conjunto de propostas apresentadas.

Conforme referido e embora a tramitação dos pedidos seja mais célere com o uso da plataforma, continua a ser muito estratificada, com sobreposição de responsabilidades entre entidade e com vários níveis de intervenção até a decisão final, o que dificulta a gestão dos processos.

Do mesmo modo, na análise dos pedidos e respetivo parecer técnico, para além dos elementos referidos nos formulários, deveria ser tida em conta toda a informação de gestão (concretamente n.º de profissionais por categoria/especialidade/área; n.º de pedidos de aposentação em curso; taxa de absentismo; n.º de elementos em mobilidade, etc.), em articulação com o contrato-programa estabelecido com as entidades contratantes, permitindo uma análise mais completa e realista das necessidades.

Verifica-se também, a necessidade de redefinir processos e respetivos fluxogramas, de modo a uniformizar procedimentos, nomeadamente, no âmbito da rejeição de pedidos fruto de pareceres desfavoráveis emitidos pelas Administrações Regionais de Saúde, o que pressupõe o indeferimento sem que tenha havido despacho superior nesse sentido.

Importa igualmente referir que, os processos no âmbito dos Recursos Humanos não são estanques, evoluem, por força de alterações legislativas e normativas, de novas orientações ou na sequência de delegação de competências entre órgãos ou serviços, levando necessariamente à adaptação/evolução dos sistemas informáticos.

Nesse sentido, a GRH, ao assumir-se como órgão estratégico da organização, determina que seja dada cada vez mais importância à forma como são geridas as pessoas. Este papel atribui ao DRH a função não só de aconselhamento estratégico, mas também o poder de decisão e de

implementação de práticas de GRH em afinidade com os objetivos organizacionais (Martins e Silva, 2013). Para serem realmente eficazes, as boas práticas de RH precisam de ter duas características fundamentais: estar devidamente articuladas e serem aplicadas como parte da estratégia organizacional (Cunha et al, 2010).

Assim, a implementação de novos procedimentos, deverá envolver, sempre que possível as pessoas, reforçando as suas competências de desenvolvimento profissional, de modo a que alinhados com a missão, visão e objetivos estratégicos definidos, possam alcançar um melhor desempenho organizacional.

Do presente trabalho esperamos que contribua de forma positiva para a evolução das funcionalidades desta plataforma informática, contribuindo para o alcance da visão, e que o DRH seja um serviço de excelência capaz de assegurar a gestão integrada dos recursos humanos do SNS.

Bibliografia

ACSS - Revista Acontece - N.º 2 - outubro 2014 - online;

ACSS - Plano Estratégico 2015-2017;

Caetano, A., Vala, J. (2000). Gestão de Recursos Humanos, contextos, processos e técnicas, RH Editora, Lisboa;

Ceartil, M. (2006). Gestão de Recursos Humanos para o Século XXI. Lisboa: Edições Sílabo.

Chiavenato, I. (2006). A Gestão de pessoas, Editora Elsevier/Campus, Rio de Janeiro;

Chiavenato, I. (1991). Recursos Humanos (edição compacta), Atlas, S. Paulo;

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cardoso, C.C., Marques, C.A. e Gomes, J.F.S. (2010). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Sílabo, Lisboa;

Donnelly, H.D., Gibson, J.L., Ivancevic, J.M. (2000). Administração, princípios de gestão empresarial (10.ª Ed.), McGraw-Hill, Lisboa, 2000;

Facão D., Tomás, S.T. (2015). Lições de Direito do Trabalho, (3.ª Ed. Revista e ampliada), Almedina;

Flyer ACSS_PT;

Moura, E. - Manual de Gestão de Pessoas, Edições Sílabo, Lisboa, 2004;

Peretti, J.M. (2004). Recursos Humanos, (3.ª Ed.), Edições Sílabo, Lisboa;

Pires, M.L. (2016). Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (2.ª Ed. Anotada e comentada), Almedina;

Seixo, D. - Gestão administrativa dos recursos humanos, Lidel, Lisboa, 1996;

Sousa M.J., Duarte, T., Sanches, P.G. e Gomes, J. (2006). Gestão de Recursos Humanos - métodos e práticas (9.ª Ed.). Lisboa: Lidel, Edições Técnicas, Lda..

Referências Legislativas

Circular Informativa n.º 6/2014, de 20 de fevereiro, emitida pela Administração Central Sistemas de Saúde (ACSS);

Decreto-Lei 11/93, de 15 de janeiro;

Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de setembro

Decreto-Lei n.º 2019/2007 de 29 de maio (criação da ACSS, IP);

Despacho n.º 342-C/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 8, de 13 de janeiro;

Despacho n.º 3572/2013, publicado no DR, 2.ª Série, n.º 46, de 6 de março;

Despacho n.º 1855/2015, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 20 de fevereiro;

Despacho n.º 5911-C/2016, de 3 de maio;

Despacho n.º 9666-B/2016, de 27 de Julho;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;

Lei n.º 35/2014. De 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP));

Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE2015);

Portaria n.º 35/2012, de 3 de fevereiro;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 24/2014 de 11 de setembro (nomeação do atual Conselho Diretivo).

Referências Sitográficas

Website da ACSS, I.P. - página consultada em <<http://www.acss.min-saude.pt>>

Website da DGAEP - página consultada em <http://www.dgaep.gov.pt>

Site do Portal RH <<http://workflow.acss.min-saude.pt/rhga/apresentacao.aspx>>

Anexos

Anexo 1 - Formulário - Processo Urgente - a preencher pela Entidade Contratante

Anexo 2 - Formulário - Processo Regra - a preencher pela Entidade Contratante

Anexo 3- Formulário - Parecer ARS

Anexo 4 - Informação Tipo - Parecer ACSS, I.P.

Anexo 5 - Formulário - Parecer ACSS, I.P.

Anexo 6 - Apresentação do Portal RH

Anexo 1

Formulário - Processo Urgente - a preencher pela Entidade Contratante



- ANEXO À CIRCULAR INFORMATIVA N.º 20/2016/DRH/ACSS -
PROCESSO URGENTE - Celebração de contratos de trabalho

DESPACHO SES N.º 5911-C/2016, DE 3 DE MAIO

(publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 85, de 3 de maio)

- Formulário a preencher pela Entidade Contratante –

ENTIDADE CONTRATANTE	
----------------------	--

1. Tipo de Contrato de Trabalho

Tempo Indeterminado	
Termo Resolutivo Incerto	
Termo Resolutivo Certo	

1.1 A preencher no caso de Contrato de Trabalho a Termo Certo

al. a) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. b) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. c) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. d) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. e) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. f) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. g) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. h) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. a) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho	

1.2 - A preencher no caso de Contrato de Trabalho a Termo Incerto

al. a) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. b) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. c) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. e) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. f) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. g) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	
al. h) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho	

1.3 - A preencher no caso de Contrato de Trabalho a Termo Certo (alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 140.º do CT) ou Incerto (alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º do CT)

Nome do trabalhador a substituir	
Motivo da ausência do trabalhador a substituir	
Vínculo do trabalhador a substituir	

2. Dados do contrato

Objeto do contrato:	
Perfil do Trabalhador:	
Nome do profissional a contratar:	
NIF do profissional a contratar:	
Data do início do contrato:	
Data do termo do contrato (sempre que possível, no caso de CTTIncerto deverá ser indicada a data provável de termo):	
Carreira/Categoria:	
Remuneração de acordo com artigo 34.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março:	
Carga horária semanal	

2.1. A preencher no caso de contratação de Médicos:

Especialidade:				
Especial diferenciação técnica:				
Época/Ano de conclusão da especialidade:	1. ^a		2. ^a	Ano
Foi opositor a procedimento simplificado para contratação?	Sim		Não	
Em caso afirmativo, identificar procedimento(s).				
Foi colocado no(s) procedimento(s) simplificado(s) ?	Sim		Não	
Em caso afirmativo, celebrou contrato de trabalho ?	Sim		Não	
Tem vínculo prévio ao SNS ?	Sim		Não	
Em caso afirmativo, qual o tipo de vínculo e a que Instituição ?				

3. Descrição das necessidades que justificam a urgência do pedido

3.1. Caracterização sumária da urgência do pedido

3.1.1 A impossibilidade de prestação de cuidados de saúde assume natureza:

Temporária	
Permanente	

3.1.2 Desde quando se verifica a impossibilidade da prestação de cuidados?

--

3.2. Descrição sucinta e fundamentada das necessidades que justificam a urgência do pedido e a imprescindibilidade do recrutamento

--

4. Evolução global dos recursos humanos

4.1. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Entidade Contratante no Grupo Profissional para o qual se pretende contratar

(Grupo Profissional)					
N.º de Postos de Trabalho			Δ Postos de Trabalho		
2014	2015	2016	Δ 2014-2015	Δ 2015-2016	Δ 2014-2016

4.2. Evolução do número total de efetivos da Entidade Contratante no Grupo Profissional para o qual se pretende contratar (aferição a 31/12 em 2014 e 2015 e ao final do mês anterior ao da submissão do pedido para o ano de 2016)

(Grupo Profissional)					
N.º Total de Efetivos			Δ N.º Total de Efetivos		
2014	2015	2016	Δ 2014-2015	Δ 2015-2016	Δ 2014-2016

4.3. Evolução das prestações de serviços com objeto idêntico ou similar ao do pedido de contratação

Prestações de Serviços			
	2014	2015	2016

N.º de contratos autorizados			
N.º de horas autorizadas			
N.º de horas efetivamente prestadas			

4.4. Histórico de contratações anteriores para o grupo profissional em 2015 e 2016 (com objeto idêntico ao da contratação pretendida)

Ano	N.º PDRH	N.º de Profissionais	Carreira	Especialidade (médicos)	Data Despacho SES

4.5. Existem processos de contratação em curso na PDRH para o mesmo grupo profissional (com objeto idêntico ao da contratação pretendida)?

Sim

Não

Em caso afirmativo, identifique quais:

N.º PDRH	Nome	Carreira	Especialidade (médicos)	O presente pedido substitui / anula o processo em curso?		
				Sim	Não	
				Sim	Não	
				Sim	Não	
				Sim	Não	
				Sim	Não	
				Sim	Não	
				Sim	Não	

5. Evolução global dos custos

5.1. Evolução de custos com pessoal da Entidade Contratante

(Grupo Profissional)					
Valor anual a 31/12			Valor acumulado aferido ao mês anterior ao da apresentação do pedido (2016 e período homólogo 2015)		
2014	2015	Δ 2014-2015	2015	2016	Δ 2015-2016

(Local), (Data)

O Presidente do Conselho de Administração

(Carimbo Identificativo)

Identificação dos anexos que acompanham o pedido:

DOCUMENTOS	
SIOE	
INA / BEP	
Declaração de cabimento orçamental	
Formulário anexo ao despacho SES n.º 32/2016, de 13 de abril	
Outros (Identificar)	

Anexo 2

Formulário - Processo Regra - a preencher pela Entidade Contratante

**Celebração ou renovação de contratos de trabalho ou prestação de
Serviços de profissionais de saúde independentemente da modalidade**

Despacho MF e MS – n.º 12.083/2011

Despacho SES – n.º 10.428/2011

- Formulário a preencher pela Entidade Contratante –

0. Código do Processo

--

1. Tipo de Contrato

Tempo Indeterminado						
Termo Resolutivo Incerto						
Termo Resolutivo Certo			Nova Contratação			Renovação
Prestação de Serviços a Título Individual			Nova Contratação			Renovação
Prestação de Serviços através de empresa			Nova Contratação			Renovação

2. Dados do Contrato

Entidade Contratante:	
Objeto do Contrato:	
Nome do profissional a contratar:	
NIF do profissional a contratar:	
Data de início do contrato:	
Data fim do contrato:	
Remuneração:	
Carga horária:	

3. **Histórico de contratações anteriores** (indicar períodos de contratação anteriormente celebrados com o profissional a contratar e respectivos motivos)

Períodos de contratação	Motivos

4. **A preencher apenas se se tratar de uma contratação de um médico**

Serviço de origem do profissional a contratar	
Situação contratual de origem do profissional a contratar	

5. **Descrição das necessidades** (constante do mapa, quadro ou dotação global de pessoal para o ano da respectiva contratação)

--

6. **Número de trabalhadores existentes e desejáveis à data com objecto idêntico ou aproximado à contratação que se pretende realizar** (independentemente da forma de vinculação)

Número de trabalhadores existentes	
Número de trabalhadores desejáveis	

7. **Demonstração que foram esgotados todos os recursos previstos na lei sobre mobilidade de pessoal ou justificação sobre impossibilidade efectiva da sua utilização**

--

8. **Fundamentação**

Indicação dos motivos imprescindíveis para a contratação:	
Vantagens económicas-Financeiras (quantificadas):	
Ganhos em termos de produção (quantificados) ou redução da despesa com trabalho	

extraordinário (quantificada):	
Efeitos para a unidade em caso de não contratação:	
Outros:	

9. A preencher apenas se se tratar de uma contratação de uma médico através da modalidade de prestação de serviços, independentemente do valor hora da contratação – Despacho SES n.º 10.428/2011 e Despacho do SES n.º 1435/2012

9.1 Dados do médico / entidade a contratar:

Nome da empresa a contratar:	
NIF da empresa a contratar:	
Nome médico a contratar:	
NIF do médico a contratar:	

9.2 Situação do médico a contratar (independentemente de se referir a uma prestação de serviços a título individual ou através de uma empresa)

O médico a contratar está dispensado do serviço de urgência?	Sim	Não
O médico a contratar acumula funções públicas?		
O médico a contratar presta trabalho em regime de tempo parcial?		
O médico está vinculado à Entidade Contratante?		

9.3 Valor hora da contratação

9.4 Justificação da imperiosa necessidade (de acordo com o n.º 2 do Despacho do SES n.º 10.428/2011)

Justificação da necessidade de assegurar continuidade do funcionamento de polo de excelência:	
Justificação da evidência da	

carência da especialidade no SNS, relativamente à região e ao País:	
Demonstração das vantagens económicas-financeiras (quantificadas da solução proposta em confronto com soluções alternativas:	

9.5 Apresentação de fundamentação se os valores/hora propostos forem superiores aos valores referência indicados no n.º 5 do Despacho do Senhor Secretário de Estado da Saúde n.º 10.428/2011 (e de acordo o n.º 6 do mesmo Despacho).

Fundamentação do risco de encerramento de serviços ou de impossibilidade total de prestação de determinados cuidados de saúde, em caso de não contratação:	
Fundamentação da especificidade das funções a desempenhar, especificando se será garantida a formação dos médicos adstritos àquelas funções:	

_____, ____ de _____ de _____.

Presidente do Conselho de Administração,

Identificação dos anexos que
Acompanham o processo:

--

Anexo 3

Formulário - Parecer ARS



**Celebração ou renovação de contratos de trabalho ou prestação de
Serviços de profissionais de saúde independentemente da modalidade**

Despacho MF e MS – n.º 12.083/2011

- Parecer da ARS –

Juntar em anexo formulário preenchido pela Entidade Contratante

0. Código do Processo

--

10. Foram esgotados todos os recursos previstos na lei sobre mobilidade de pessoal ou justificação sobre a impossibilidade efetiva da sua utilização?

	Sim	Não
Parecer da ARS:		

Observações:

--

11. Fundamentação

2.1 Existem vantagens económicas-financeiras (quantificadas)?

	Sim	Não
Parecer da ARS:		

Observações:

--

2.2 Existem ganhos em termos de produção (quantificados) ou redução da despesa com trabalho extraordinário (quantificada)?

	Sim	Não
Parecer da ARS:		

Observações:

--

2.3 Os efeitos para a Unidade em caso de não contratação justificam a mesma?

	Sim	Não
Parecer da ARS:		

Observações:

--

12. Estão cumpridos os critérios definidos no Despacho do Senhor Ministro de Estado e das Finanças e do Senhor Ministro da Saúde n.º 12.083/2011 que possibilitam a contratação proposta e a ARS considera a mesma imperiosa?

	Sim	Não
Parecer da ARS:		

Observações:

_____, ____ de _____ de _____.

Anexo 4

Informação Tipo - Parecer ACSS, I.P.

Assunto: Pedido de celebração de (n.º)¹⁶ contrato de trabalho (modalidade)¹⁷ – (carreira/categoria) – (Serviço/Estabelecimento de Saúde) – PDRH (...)¹⁸

I – DO PEDIDO

A Administração Regional de Saúde de (...), I.P., (ARS) reencaminhou, para decisão, o pedido formulado pelo Centro Hospitalar de (...), E.P.E., para celebração de (...) contrato de trabalho (...), conforme mapa seguinte:

Mapa geral^{19 20}

N.º Pedido ²¹	Nome	Carreira/Funções	Horas semanais	Remuneração	Prazo ²²

Mapa Médicos²³

N.º Pedido	Nome	Carreira Especialidade	Serviço de Origem	Vinculo serviço de origem ²⁴	Horas semanais	Remuneração	Prazo

Parecer da ARS

(Indicar o parecer dado bem como fazer referência a elementos realçados pela ARS para a fundamentação da decisão tomada.)

II – ENQUADRAMENTO NORMATIVO

Decreto-Lei n.º 233/2005

O regime jurídico de pessoal das entidades públicas empresariais do setor da saúde é, como decorre do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro, mormente do artigo 14º na redação dada pelo artigo 19º do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, o do contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, bem como “(...) o regime disposto em diplomas que definam o regime legal da carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos.”.

Nos termos do n.º 4 daquele artigo, salvo casos de manifesta urgência, a qual deve ser devidamente fundamentada, o recrutamento de profissionais faz-se por processos que devem “(...) assentar na adequação dos profissionais às

¹⁶ Número de contratos de trabalho

¹⁷ Sem termo, termo resolutivo certo, termo resolutivo incerto

¹⁸ N.º Plataforma

¹⁹ Para todas as carreiras/categorias à exceção dos médicos

²⁰ Designação a retirar e a colocar Mapa I

²¹ Plataforma relativa à gestão e acompanhamento de processos na área de recursos humanos (PDRH). Quando a informação analisa outros pedidos devem os mesmos ser aqui indicados

²² No caso de se tratar de contrato sem termo coloca-se apenas a data de início

²³ Designação a retirar e a colocar Mapa I

²⁴ CTFP, CTST (contrato trabalho sem termo), CTTC (contrato de trabalho termo certo), CTTI (contrato de trabalho termo incerto)

funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação bem como o da publicidade (...)”.

Código do Trabalho

Nos termos do estipulado no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009²⁵, de 12 de fevereiro, os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo resolutivo e sem termo.

A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 140.º, está restringido “à *satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*”.

Necessidades temporárias são não só as que resultam, exemplificativamente, do n.º 2 do mencionado artigo bem como outras em que se verifiquem os dois requisitos essenciais referidos naquele número (necessidade temporária e duração contratual limitada no tempo àquela verificação).

O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado a termo certo, acrescentando ao que anteriormente se disse, as situações que se enquadram n.º 4 do artigo 140.º, bem como a termo incerto, determinando, o n.º 3 do artigo em apreço, os casos em que o contrato pode revestir esta modalidade.

Os contratos de trabalho a termo resolutivo certo²⁶ podem ser renovados até três vezes, não podendo, contudo, essa renovação fazer-se para além do decurso do limite máximo de duração dos contratos, a qual varia em função do fim a que se destinam os mesmos. Assim:

- (i) O limite máximo para os contratos à procura do 1º emprego é de 18 meses;
- (ii) Para os demais contratos do n.º 4 do artigo 140º, o prazo máximo é de 2 anos;
- (iii) Para os restantes casos, o limite é de três anos.

(de referir apenas no caso dos CT a termo resolutivo certo)

Sempre que não estejam em causa necessidades transitórias, o contrato de trabalho deve revestir a modalidade de contrato sem termo.

Lei e Decreto de Execução Orçamental 2016

Como resulta do n.º 2 do artigo 28.º da Lei do Orçamento de Estado para 2016 (Lei n.º 7-A/2014, de 30 de março) “*Durante o ano de 2016, as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do setor público empresarial apenas podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, em situações excecionais, devidamente fundamentadas, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.*”

Determina o n.º 1 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril (DLEO 2016) que, durante o ano de 2016, os membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade podem autorizar o recrutamento de trabalhadores, por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor empresarial do Estado, para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, em situações excecionais, fundamentadas na existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a carência dos recursos humanos, bem como a evolução global dos

²⁵ Alterada já por vários diplomas

²⁶ Artigo n.º 148º

mesmos, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar e desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- e) *Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas;*
- f) *Seja impossível satisfazer as necessidades de pessoal por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de requalificação ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;*
- g) *Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços a que respeitam;*
- h) *Cumprimento, pontual e integral dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro.*²⁷

O disposto no artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril "(...) prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias."²⁸

Na mesma linha de orientação do Orçamento de Estado do ano de 2015, também a LOE para 2016 estabelece, no n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, o princípio de que "Os níveis retributivos, incluindo suplementos remuneratórios, dos trabalhadores com contrato de trabalho no âmbito dos estabelecimentos ou serviços do SNS com a natureza de entidade pública empresarial, celebrados após a entrada em vigor da presente lei, não podem ser superiores aos dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.", ou seja "A celebração de contratos de trabalho que não respeitem os níveis retributivos do n.º 1 carece de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde."

Decreto-Lei n.º 86/2015, de 21 de maio

(Apenas no caso de proposta de médico recém-especialista)

Tendo em vista a realização da formação especializada, os médicos internos não titulares de prévia relação jurídica de emprego público, celebram, por força do disposto no n.º 1 do artigo 16.º, contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto com as Administrações Regionais de Saúde da área de influência geográfica do serviço onde foram colocados.

Concluída a formação especializada, os médicos podem vir a constituir uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na sequência de procedimento concursal que venha a ser aberto para ingresso nas carreiras médicas.

Quer o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto quer a comissão de serviço vigorem pelo período de duração estabelecido para o respetivo programa de formação médica especializada, incluindo repetições e

²⁷ N.º 1 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril

²⁸ N.º 5 do artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril

suspensões. Porém, nas situações em que o médico se candidate a procedimento concursal o contrato mantém-se pelo prazo máximo de 18 meses.

O médico que não se candidate ao procedimento concursal vê cessar a sua relação jurídica de emprego constituída para a realização da formação médica especializada.

Despacho n.º 12083/2011

Paralelamente, dispõe o ponto 1 do Despacho n.º 12083/2011, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 178, de 15 de Setembro de 2011, que para “a celebração ou a renovação de contratos de trabalho (...) de profissionais de saúde, pelos hospitais, centros hospitalares e unidades locais de saúde integrados no sector empresarial do Estado, está, independentemente da sua modalidade, sujeita à apresentação prévia ao Ministro da Saúde de informação detalhada e casuística que, fundamentadamente, demonstre a imprescindibilidade da contratação.”

De forma a fundamentar a referida imprescindibilidade, deve o serviço, obrigatoriamente, fazer acompanhar aquela com os elementos previstos nas alíneas a) a g) do ponto 4 do supramencionado despacho e remeter à consideração da “administração regional de saúde da respectiva área geográfica de influência que, por sua vez, se considerar a contratação imperiosa, a deverá submeter a despacho de concordância do Ministro da Saúde, acompanhada de uma apreciação clara e objectiva que demonstre estarem preenchidos os critérios de necessidade de recrutamento.” (cfr. ponto 5).

Despacho n.º 9718/2015

(Só no caso de pessoal médico)

Define, para a área hospitalar, as zonas geográficas qualificadas como carenciadas, por estabelecimento de saúde e especialidade médica, para os procedimentos de recrutamento abertos após a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 101/2015, de 4 de junho.

Despacho n.º 32/2016, de 13 de abril, de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado da Saúde

Nos termos do citado despacho, todas as situações que representem nova despesa face ao executado no ano de 2015 devem ser previamente submetidas a autorização da tutela devendo, para o efeito, as entidades contratantes instruir os processos de contratação com o formulário anexo ao citado despacho.

III – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

No que concerne à evolução dos recursos humanos, por carreira e por número global, entre dezembro de 2014 e janeiro de 2016, verifica-se um aumento gradual dos mesmos, conforme resulta dos mapas II e III infra.

Região	Instituições	Médicos Especialistas					
		dez-14	dez-15	jan-16	Evolução 2014 vs 2015	Evolução 2015 vs 2016	Evolução 2014 vs 2016
					↑	↑	↑

Região	Instituições	TOTAL GLOBAL					
		dez-14	dez-15	jan-16	Evolução 2014 vs 2015	Evolução 2015 vs 2016	Evolução 2014 vs 2016

Mapa III – Evolução global dos RH

IV – EVOLUÇÃO DOS CUSTOS COM PESSOAL

Relativamente à evolução dos custos com pessoal, e por reporte à Conta 64, entre 2014 e 2015 e na comparação do 1.º trimestre de 2016 com o período homólogo de 2015, conforme mapa IV infra, verifica-se que:

- Entre 2014 e 2015, verificou-se um acréscimo percentual de (...%) nos custos com pessoal;
- No 1.º trimestre do ano em curso, comparativamente com o período homólogo do ano anterior assiste-se a uma (inversão ou continuação)²⁹ da tendência indicada no ponto antecedente, apresentando o Centro Hospitalar (...) EPE uma redução de custos com pessoal no valor de € (extenso)

Mês em análise		Mar		2016				
Entidade	valor anual		Δ Valor	%	Pessoal		Δ Valor	%
	2014	2015 (inf. provisória)			2015	2016		

Mapa IV – Evolução de custos com pessoal

De referir, ainda, que os valores acima indicados refletem já o acréscimo de encargos decorrentes da reposição salarial, nos termos do disposto nas Leis n.ºs 75/2014, de 12 de setembro, e 159-A/2015, de 30 de dezembro.

V – ANÁLISE

Propõe-se que a análise se faça tendo em conta o enquadramento legal anteriormente referido, dizendo, por exemplo:

1. Quanto ao disposto no n.º 4 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro, a entidade proponente cumpre ou não com o que o mesmo estipula: (é invocada a manifesta urgência; é referida a realização de processo de recrutamento)
2. É solicitada a celebração de contrato de trabalho sem termo uma vez que está em causa, tal como fundamentado no formulário da entidade contratante, a satisfação de necessidades permanentes. (No caso de contrato de trabalho a termo resolutivo certo propõe-se que se verifique se há um correto cumprimento do artigo 140.º do CT)

²⁹ Indicar uma das opções

3. No que concerne aos requisitos exigidos pelo n.º 1 do artigo 94.º do Decreto de Execução Orçamental verifica-se, relativamente a cada alínea, o seguinte:

a) Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas;

O Centro Hospitalar (...) refere que (...)

Face ao acima referido, bem como à demais fundamentação constante do formulário/pedido de contratação, que aqui se dá por integralmente reproduzida, entende-se que se encontra verificado o presente requisito.

b) Seja impossível satisfazer as necessidades de pessoal por recurso a pessoal que já se encontre colocado, em situação de requalificação ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;

A Instituição comprova o cumprimento deste requisito. Foi enviado o documento que comprova quer a consulta ao INA quer a informação dada da inexistência de pessoal nesta situação.

c) Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços a que respeitam;

A Instituição junta a informação de provisão em orçamento n.º (...), de (...) bem como o mapa de encargos com pessoal, onde consta o encargo a assumir, a partir de XX/XX/XXXX, em caso de recrutamento.

d) Cumprimento, pontual e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

A Instituição comprova o cumprimento deste requisito a XX/XX/XXXX

4. No que diz respeito à remuneração é proposto o montante de (...€), cumprindo-se assim o n.º 1 do artigo 34.º da Lei do Orçamento de Estado para 2016

5. O médico que o Centro Hospitalar (...), E.P.E., pretende contratar terminou a formação médica especializada na (...) época de (xx/xx/xxxx), no Centro Hospitalar (...), E.P.E., tendo sido (ou não) opositor ao procedimento concursal que foi aberto para a respetiva época.

(Apenas no caso de se tratar de médico recém-especialista)

6. O médico que se pretende contratar exerce funções no Centro Hospitalar (...) . A propósito, a seguir se reproduz a informação comparativa, relativa à especialidade e às duas Instituições envolvidas no pedido ora em análise, prestada pelo Planeamento do DRH.

(este número fará sentido quando a situação se colocar)

7. Tendo presente a Portaria n.º 82/2014 e a rede de Referência Hospitalar, constata-se que (...)

(Este número fará sentido quando se colocar a necessidade de se fazer esta avaliação)

8. A propósito dos requisitos exigidos pelo Despacho n.º 12083/2011, constata-se que os mesmos se encontram cumpridos. (ou caso assim não seja evidenciar o que não está bem)

9. Importa, ainda, atender ao disposto no despacho n.º 9718/2015, de 19 de agosto, de S. Exas. a Ministra de Estado e das Finanças e o Ministro da Saúde³⁰, onde o Centro Hospitalar (...), é qualificado como zona geográfica carenciada na especialidade de (...), especialidade para onde é solicitada a contratação em análise

³⁰ Publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 166, de 26 de agosto.

10. Foi cumprido o Despacho n.º 32/2016.
11. Atentos os mapas supra referidos, relativos quer ao aumento do número quer ao aumento de custos com pessoal³¹, para a situação em apreço releva, o aumento gradual (ou não) dos recursos humanos entre 2014 e 2016, o qual, é acompanhado, no 1.º trimestre do corrente ano, por uma redução de custos (ou não) com pessoal face ao período homólogo do ano transato na ordem dos (...%), não obstante, e como se referiu anteriormente, os custos refletirem já o acréscimo de encargos inerente às supramencionadas reposições salariais.

V – PROPOSTA

Face ao exposto, entende-se que se encontram reunidas as condições para submeter à consideração de Sua Excelência o Secretário de Estado da Saúde, entidade competente por delegação de competências, a decisão sobre o pedido apresentado pelo Centro Hospitalar do (...), nos termos propostos no Mapa constante do ponto I da presente informação (ou - nos termos propostos no mapa seguinte - quando há alguma coisa para alterar relativamente à proposta do serviço a qual consta do Mapa inicial.).

³¹ Com base na Conta 64

Anexo 5

Formulário - Parecer ACSS, I.P.



Identificação da Entidade Contratante	ARS-----, IP (Instituição), EPE	
Contrato	Tipo	
	Duração	
	Funções	
	N.º de profissionais a recrutar	
Requisitos previstos no n.º 1 do artigo 94.º do DLEO 2016, por remissão do n.º 2 do artigo 28.º da LOE 2016	Carência de recursos humanos	Demonstrado
	Evolução global dos recursos humanos	Demonstrado
	Imprescindibilidade do recrutamento - alínea a)	Demonstrado
	Impossibilidade de recurso a pessoal em situação de requalificação/Comprovativo consulta ao INA - alínea b)	Demonstrado
	Montante total dos encargos a assumir/Declaração de cabimento orçamental dos encargos mensais x 14 meses / n.º de compromisso - alínea c)	Demonstrado

	Cumprimento dos deveres de informação - alínea d)	Demonstrado
Requisitos previstos no artigo 34.º da LOE 2016	Cumprimento das regras relativas aos níveis retributivos	Demonstrado
Observações:		

Anexo 6

Apresentação do Portal RH - “Diminuir distâncias, aumentar eficiência”

Apresentação
Area Reservada

Bem Vindo(a)

ahferreira [Sair](#)

Este portal tem como objetivo ajudar a gestão de pedidos e processos nas seguintes áreas:

- Contratos de Trabalho (Novos contratos, renovação, etc.);
- Mobilidades e cedências;
- Prestações de Serviço;
- Transições de Médicos para as 40 horas;
- Contratação de Médicos aposentados.

Nesta fase, este portal destina-se às ARS, Hospitais, ULS e ACSS, tanto para a componente de realização de novos pedidos e gestão de workflows, incluindo nomeadamente a circulação de documentos necessários à instrução dos mesmos.

As instituições (ARS, Hospitais e ULS) que pretendam iniciar qualquer processo no âmbito de um dos 5 pontos anteriores deverão remetê-lo e instruí-lo através desta plataforma.

O número de processos gerados por estas áreas exige que sejam adotadas ferramentas mais robustas para gestão de processos e para controlo de informação. Para permitir uma implementação mais eficaz, a ACSS pretende que este processo seja realizado de forma faseada. Num primeiro momento, a informação preenchida em formato eletrónico, será a considerada fundamental para que possa existir um controlo dos processos e dos workflows, sendo que os documentos necessários à aprovação dos processos circularão na plataforma digitalizados em formato pdf. O objetivo será a evolução das funcionalidades da plataforma, por forma a que, cada vez mais, a informação possa fluir entre as várias instituições que intervêm nos processos de forma estruturada e eficaz.

