



Recursos Humanos

ÍNDICE

SECÇÃO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS	2
SECÇÃO II – ENTIDADE GESTORA DO ESTABELECIMENTO.....	2
1. <i>Planeamento de Recursos Humanos</i>	2
2. <i>Recrutamento</i>	5
3. <i>Integração e Formação Inicial</i>	6
4. <i>Programa de Formação de Pessoal</i>	6
5. <i>Grau de envolvimento na formação de internos e estagiários</i>	8
6. <i>Grau de envolvimento no desenvolvimento de competências</i>	9
7. <i>Apresentação</i>	10
8. <i>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</i>	10
9. <i>Controlo de Infecções</i>	11
SECÇÃO III – ENTIDADE GESTORA DO EDIFÍCIO	13
10. <i>Planeamento de Recursos Humanos</i>	13
11. <i>Recrutamento</i>	13
12. <i>Integração e Formação</i>	14
13. <i>Apresentação</i>	16
14. <i>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</i>	16

SECÇÃO I – Considerações Gerais

As indicações de recursos humanos constantes do presente Anexo constituem o referencial considerado pelas Entidades Gestoras como adequado à prossecução das actividades objecto do Contrato de Gestão, não constituindo qualquer limite à capacidade das Entidades Gestoras em matéria de recrutamento.

SECÇÃO II – Entidade Gestora do Estabelecimento

1. Planeamento de Recursos Humanos

- 1.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se, até à data da Conclusão da Transferência do Estabelecimento Hospitalar para o Novo Edifício Hospitalar, a manter a totalidade do pessoal afecto ao Hospital de São Marcos que seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público, sem prejuízo da eventual extinção de situações jurídicas.
- 1.2 As necessidades de recursos humanos previstas pela Entidade Gestora do Estabelecimento após a Transferência do Estabelecimento Hospitalar para o Novo Edifício Hospitalar, tendo em conta a Produção Prevista para esse mesmo período, independentemente do vínculo contratual, expressas em número de equivalentes a tempo completo em regime de 35 horas por semana, são as que se apresentam na tabela seguinte:

	Total Necessidades Globais ETC a 35 horas
Dirigentes	9
Médicos/as*	366
Enfermeiros/as	674
Auxiliares de Acção Médica	383
Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	109
Técnicos Superiores de Saúde	29
Técnicos Auxiliares	25
Outros Técnicos	16
Pessoal Administrativo	157
TOTAL	1.768

*Excluindo internos de ano comum.

- 1.3 A distribuição estimada das necessidades de recursos humanos médicos pela respectiva especialidade, independentemente do vínculo contratual, expressas em número de equiva-

lentes a tempo completo em regime de 35 horas, é apresentada na tabela seguinte:

	Total Necessidades Médicos/as ETCs a 35 horas
Especialidades Médicas	
Medicina Interna	42,00
Cardiologia	24,00
Neurologia	6,57
Gastrenterologia	4,52
Pneumologia	6,12
Dermatovenerologia	5,40
Endocrinologia	2,00
Nefrologia	3,00
Oncologia médica	2,04
Imunoalergologia	1,00
Doenças Infecciosas	3,00
Reumatologia	2,00
Genética médica	2,00
Psiquiatria	11,76
Especialidades Cirúrgicas	
Cirurgia Geral	31,50
Ortopedia	23,62
Urologia	12,39
Cirurgia Maxilofacial	2,00
Cirurgia plástica Reconstructiva e Estética	2,00
Angiologia e Cirurgia vascular	2,00
Neurocirurgia	18,70
Otorrinolaringologia	6,92
Oftalmologia	6,10
Estomatologia/Medicina dentária	2,00
Especialidades Materno – Infantil	
Cardiologia Pediátrica	Incluídos em Cardiologia
Ginecologia	6,37
Pediatria	23,00
Psiquiatria da infância e da adolescência	Incluídos em psiquiatria
Obstetrícia	25,70

	Total Necessidades Médicos/as ETCs a 35 horas
Cirurgia pediátrica	Incluídos em Cirurgia Geral
Cuidados Especiais Neonatologia	6,31
Cuidados Intermédios de Pediatria	5,62
Internamento Especial	
Cuidados Intensivos Polivalente	10,20
Cuidados Intermédios Polivalentes	Incluídos em Medicina Interna e Cardiologia
Cuidados Intermédios Médicos	Incluídos em Medicina Interna e Cardiologia
Especialidades Técnico – Assistenciais	
Anestesiologia	30,50
Patologia Clínica	10,00
Anatomia Patológica	4,00
Radiodiagnóstico	9,00
Neuroradiologia	Incluídos em Radiodiagnóstico
Radioterapia	4,00
Medicina Nuclear	2,00
Imuno-hemoterapia	2,00
Medicina Física e de Reabilitação	5,00
TOTAL	366,34

Nota: O número de profissionais calculado em Equivalentes a Tempo Completo considerado em Medicina Interna inclui Clínicos Gerais eventualmente contratados para exercer funções no Serviço de Urgência.

- 1.4 O número de Equivalentes a Tempo Completo que, em cada momento, estão ao serviço da Entidade Gestora do Estabelecimento não pode ter variações superiores a 15% na distribuição dos grupos profissionais (pessoal médico, de enfermagem, técnico e administrativo/outros), salvo autorização da Entidade Pública Contratante, nos termos da Cláusula 130.^a do Contrato de Gestão.
- 1.5 Sem prejuízo do número seguinte, a instalação da capacidade do Estabelecimento Hospitalar no Novo Edifício Hospitalar pode ser faseada, de acordo com a evolução da Produção Prevista determinada para cada ano, e de acordo com as necessidades operacionais efectivas que se verifiquem.

- 1.6 As necessidades estimadas de recursos humanos indicadas nos pontos 1.2 e 1.3, constituem o referencial considerado pela Entidade Gestora do Estabelecimento como adequado à prossecução das actividades objecto do Contrato de Gestão, não substituindo ou fazendo diminuir a obrigação de a mesma dispor ao seu serviço de pessoal em número suficiente e dotado de formação adequada para exercer, de forma e contínua e pontual, as actividades objecto do Contrato.
- 1.7 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a assegurar a existência de recursos humanos para a prestação contínua durante os períodos de férias ou em situações de faltas ou ausências ao serviço, os quais já se encontram previstos nos quadros constantes dos n.º 1.3. e 1.4..
- 1.8 As habilitações técnicas e profissionais mínimas dos profissionais de saúde ao serviço da Entidade Gestora do Estabelecimento devem ser iguais às dos profissionais de saúde no âmbito de Serviço Nacional de Saúde para as correspondentes funções.
- 1.9 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a ter ao seu serviço o pessoal necessário para dar cumprimento às obrigações quanto ao ensino médico pré-graduado.

2. Recrutamento

- 2.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a que o processo de recrutamento dê cumprimento ao definido no n.º 5 da Cláusula 65.^a do Contrato de Gestão, nomeadamente que o pessoal a contratar tenha as qualificações necessárias, designadamente, as habilitações técnicas e profissionais exigidas para as funções exercidas, e ao disposto na Cláusula 69.^a do Contrato de Gestão, ao assegurar a verificação da idoneidade técnica e pessoal dos recursos humanos a contratar, e tendo especial atenção quando se tratam de pessoas que venham a colaborar em áreas sensíveis da actividade do Hospital.
- 2.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a respeitar os seguintes princípios e regras:
 - a) O princípio da não discriminação;
 - b) O princípio da igualdade de oportunidades;
 - c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;

- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e selecção;
- e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

3. Integração e Formação Inicial

- 3.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a conceber e a manter um programa de formação inicial para todos os colaboradores que iniciem funções no Estabelecimento Hospitalar, de forma a salvaguardar o disposto na Cláusula 70.^a do Contrato de Gestão.
- 3.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a que todos os colaboradores que venham a iniciar funções no Estabelecimento Hospitalar frequentem o programa de formação inicial antes de desempenhar quaisquer funções.
- 3.3 A obrigação estabelecida no número anterior aplica-se também nos casos em que se verifique uma alteração substancial das funções desempenhadas, determinada individualmente ou em função da reorganização de serviços.
- 3.4 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a implementar o programa de formação inicial até três meses após a data da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar.
- 3.5 O programa de formação inicial deve ser comunicado à Entidade Pública Contratante, ficando a Entidade Gestora do Estabelecimento obrigada à sua revisão com uma periodicidade, no mínimo, anual.

4. Programa de Formação de Pessoal

- 4.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a conceber e implementar anualmente um programa de formação do pessoal, que deve respeitar as obrigações legais do empregador nesta matéria, do qual constará, no mínimo:
 - a) Uma identificação das necessidades anuais de formação do pessoal, por área de actividade;
 - b) Uma programação indicativa das actividades de formação;

- c) Os objectivos relativos às actividades de formação, expressos em horas reservadas à formação do pessoal.
- 4.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a que o programa de formação do pessoal seja planeado a partir de levantamentos sistemáticos e actualizados e da análise das necessidades efectivas, comprometendo-se a propiciar a adequação da qualificação dos recursos humanos aos interesses actuais e futuros da organização e do desenvolvimento dos respectivos colaboradores, nomeadamente:
- a) Desenvolvimento operacional, suportado por formação orientada para a aplicação de processos, implementação de novas tecnologias e meios no campo operacional;
 - b) Desenvolvimento profissional, suportado por formação técnica orientada para anular as carências individuais;
 - c) Desenvolvimento organizacional, suportado por formação orientada para a assimilação da cultura, missão, visão e valores.
- 4.3 A elaboração do programa de formação de pessoal, no mínimo com periodicidade anual, deve contar com a participação do pessoal envolvido, obrigando-se a Entidade Gestora do Estabelecimento a criar mecanismos de audição dos representantes dos trabalhadores, através da direcção de recursos humanos, a quem cumpre consolidar as necessidades globais.
- 4.4 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a diligenciar no sentido de favorecer a efectiva realização do programa de formação de pessoal, divulgando a realização das acções de formação pelos meios adequados, incentivando a participação dos colaboradores, designadamente dos que considere mais carentes de formação, e assegurando a existência de pessoal de substituição, com formação adequada, de forma a não comprometer a efectiva prestação e a qualidade dos serviços prestados.
- 4.5 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a assegurar a existência de registos pessoais relativos às acções de formação frequentadas por cada um dos colaboradores e às necessidades específicas de formação dos mesmos.

4.6 Na data da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar, a Entidade Gestora do Estabelecimento assume a continuidade do plano de formação em execução, até ao início da execução do plano de formação correspondente ao ano subsequente, nos termos do Plano de Transmissão.

5. Grau de envolvimento na formação de internos e estagiários

5.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento fica adstrita, quer para o número de internos de ano comum quer para o número de internos de especialidade:

- a) A assegurar, no ano da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar, a o número de internos existente à data da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar;
- b) A assegurar em cada ano após o ano da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar, o máximo entre:
 - i) O número de internos existente à data da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar e,
 - ii) O número de internos que implique que a percentagem de internos face à totalidade do pessoal médico a prestar serviços, independentemente do vínculo contratual e excluindo os internos, calculado em ETC a 35 horas semanais, seja pelo menos igual à percentagem média de internos face à totalidade do pessoal médico a prestar serviços, independentemente do vínculo contratual e excluindo os internos, calculado em ETC a 35 horas semanais, para o Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia e Espinho, EPE, o Hospital de São João, EPE, e o Centro Hospitalar do Porto, EPE, ou outros hospitais ou centros hospitalares que os venham a substituir, ou outros hospitais ou centros hospitalares que venham a ser acordados entre as partes.
- c) Respeitando o número total de internos de especialidade referido nas alíneas anteriores, a abrir o número de vagas em cada um dos concursos de ingresso para as especialidades, que seja decidido pelo Ministério da Saúde, observando as capacidades formativas identificadas pela Comissão Nacional de Internato Médico.

5.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se, em articulação com a Coordenação do Internato Complementar de Medicina Geral e Familiar e/ou a Administração Regional de Saúde do Norte, a apoiar a formação de médicos de medicina geral e familiar até um número de formandos em simultâneo que corresponda a 10% do pessoal médico a

prestar serviços no Hospital de Braga, independentemente do vínculo contratual e excluindo os internos, calculado em ETC a 35 horas semanais, sem prejuízo da possibilidade, no âmbito do procedimento anual respeitante à Entidade Gestora do Estabelecimento previsto na Cláusula 52.^a do Contrato de Gestão, de revisão da percentagem.

5.3 Sem prejuízo da possibilidade, no âmbito do procedimento anual respeitante à Entidade Gestora do Estabelecimento previsto na Cláusula 52.^a do Contrato de Gestão, de revisão das percentagens, a Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a assegurar, face à totalidade do pessoal no respectivo grupo profissional a prestar serviço no hospital calculado em ETC a 35 horas semanais (independentemente do vínculo contratual e excluindo estagiários):

- a) Entre 5% e 7% de estagiários de enfermagem, em simultâneo;
- b) Entre 10% e 15% de estagiários de técnicos de diagnóstico e terapêutica, em simultâneo.

5.4 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a obter a idoneidade formativa para poder realizar a formação de profissionais de saúde no Estabelecimento Hospitalar, designadamente celebrando com as entidades competentes os necessários protocolos ou quaisquer outros instrumentos jurídicos, atendendo a critérios que garantam as exigências de qualidade.

5.5 Para efeitos de formação dos profissionais de saúde, a Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a ter as mesmas estruturas de coordenação que os restantes hospitais do Serviço Nacional de Saúde.

5.6 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a informar a Entidade Pública Contratante sobre o plano de formação específico das profissões de saúde e, em especial, sobre a obtenção da idoneidade formativa.

6. Grau de envolvimento no desenvolvimento de competências

6.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a despendar 1,5% da massa salarial em acções de formação e desenvolvimento de competências dos seus profissionais, independentemente das fontes de financiamento.

- 6.2 O montante a despender em formação, nos termos do número anterior, é suportado directamente pela Entidade Gestora do Estabelecimento e/ou através de outras fontes de financiamento como sejam, sem qualquer responsabilidade da Entidade Pública Contratante:
- a) Programas de desenvolvimento financiados por Fundos Comunitários, como o Programa Operacional Potencial Humano ou Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional;
 - b) Patrocínios de fornecedores;
 - c) Acções desenvolvidas a nível de grupo, com a participação das diversas unidades nacionais e internacionais do Grupo José de Mello Saúde.
- 6.3 A Entidade Gestora do Estabelecimento prevê que o montante global para acções de formação e desenvolvimento dos profissionais seja distribuído, aproximadamente, da seguinte forma:
- a) Pessoal Médico: 40%;
 - b) Pessoal de Enfermagem 32%;
 - c) Técnicos (Meios Complementares de Diagnóstico e outros): 8%;
 - d) Pessoal Administrativo: 7%;
 - e) Pessoal Auxiliar de Acção Médica e Técnicos Auxiliares: 13%.

7. Apresentação

- 7.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento assegura que todo o pessoal usará fardamento ou roupas de trabalho adequadas, incluindo roupa e calçado de protecção, sempre que for necessário, e que se apresentará de forma correcta e com um nível de higiene adequado às suas tarefas.
- 7.2 O pessoal da Entidade Gestora do Estabelecimento, sempre que se encontre a trabalhar nas instalações do Estabelecimento Hospitalar, deve estar devidamente identificado.

8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- 8.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a organizar um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos e com as funções legalmente fixadas.
- 8.2 O serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, no mínimo, as seguintes funções:
- a) Identificar as situações de risco hospitalar e estabelecer as medidas preventivas correspondentes;
 - b) Estabelecer uma política de higiene, segurança e saúde conducente à redução do número e situações de contacto desnecessário com os riscos profissionais;
 - c) Prevenir as contaminações do ambiente e do pessoal pelos diferentes factores de risco, através da aquisição de material e equipamento protector;
 - d) Adaptar as condições de trabalho às condições físicas e psíquicas dos trabalhadores, através da aplicação de medidas ergonómicas;
 - e) Prevenir o desgaste, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais através do estabelecimento de medidas de vigilância periódica dos trabalhadores e dos locais de trabalho;
 - f) Recolocar os trabalhadores em funções adaptadas às suas condições físicas e psíquicas consequentes de manifestações de doença e/ou acidentes de trabalho.
- 8.3 Este serviço deve ser constituído, de acordo com o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, sucessivamente alterado pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho e seu anexo (Regime de Organização e Funcionamento das Actividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho), e observar o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de Fevereiro, que cria o Programa de Adaptação dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, previstos Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho e define o respectivo regime jurídico.

9. Controlo de Infecções

- 9.1 Sem prejuízo das obrigações gerais relativas ao controlo de infecções, nomeadamente as indicadas no Anexo X ao Contrato de Gestão, a Entidade Gestora do Estabelecimento deve conceber e implementar procedimentos para despistagem de qualquer situação rela-

tiva ao pessoal que possa comprometer a segurança, a higiene e/ou saúde dos Utentes, do restante pessoal, e dos visitantes.

- 9.2 Os procedimentos referidos no número anterior devem envolver, no mínimo, o registo centralizado de situações em que o pessoal tenha contacto com qualquer doença infecto-contagiosa, incluindo as estadias em países considerados de risco elevado, de acordo com as orientações emanadas pela Direcção Geral da Saúde.

SECÇÃO III – Entidade Gestora do Edifício

10. Planeamento de Recursos Humanos

10.1 Após a conclusão da transferência do Estabelecimento Hospitalar para o Novo Edifício Hospitalar, as necessidades de recursos humanos, independentemente do vínculo contratual, são as que se apresentam na tabela seguinte:

Cargo	Total de Necessidades
Administrador Delegado	1
Director Técnico	1
Director Administrativo-Financeiro	1
Total	3

10.2 As necessidades estimadas de recursos humanos indicadas no número anterior constituem o referencial considerado pela Entidade Gestora do Edifício como adequado à prossecução das actividades objecto do Contrato de Gestão, não substituindo ou fazendo diminuir a obrigação de a mesma dispor ao seu serviço de pessoal em número suficiente e dotado de formação adequada para exercer, de forma contínua e pontual, as actividades objecto do Contrato.

10.3 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a assegurar a existência de recursos humanos para a prestação contínua durante os períodos de férias ou em situações de faltas ou ausências ao serviço.

10.4 As habilitações técnicas e profissionais mínimas dos profissionais ao serviço da Entidade Gestora do Edifício devem ser iguais às dos profissionais no âmbito do Serviço Nacional de Saúde para as correspondentes funções.

11. Recrutamento

11.1 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a que o processo de recrutamento dê cumprimento ao definido no n.º 3 da Cláusula 99.^a do Contrato de Gestão, nomeadamente que o pessoal a contratar tenha as qualificações necessárias, designadamente, as habilitações técnicas e profissionais exigidas para as funções exercidas, e assegurar a verificação

da idoneidade técnica e pessoal dos recursos humanos a contratar, e tendo especial atenção quando se tratam de pessoas que venham a colaborar em áreas sensíveis da actividade do Hospital.

11.2 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a respeitar os seguintes princípios e regras:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e selecção;
- e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

12. Integração e Formação

12.1 Objectivos

A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a conceber e implementar anualmente um programa de formação do pessoal, que deve respeitar as obrigações legais do empregador nesta matéria, de forma a salvaguardar o disposto no n.º 5 da Cláusula 99.ª do Contrato de Gestão.

Os objectivos das acções de formação a administrar aos recursos humanos, e que passam pela definição e desenvolvimento de uma política de formação contínua, são:

- a) Garantir a qualificação profissional de todos os trabalhadores, bem como a sua reconversão nos casos em que tal se exija;
- b) Garantir o direito individual à formação profissional adequada;
- c) Promover a reabilitação profissional dos necessitados;
- d) Promover a inserção, actualização e desenvolvimento profissional de todos os Trabalhadores;
- e) Cumprir as disposições legais em vigor, em particular as constantes no Código do Trabalho e sua regulamentação, bem como demais legislação aplicável.

12.2 Periodicidade das Acções de Formação

A periodicidade das acções de formação a administrar aos recursos humanos será precedida da elaboração de um diagnóstico de necessidades de formação, através do qual serão conhecidas as necessidades dos colaboradores que a constituem.

Neste diagnóstico ter-se-á presente o cumprimento do disposto na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, (em particular, o artigo 165.º - plano de formação - e o artigo 167.º - informação e consulta), de modo a garantir a participação dos intervenientes, bem como a adequação das acções de formação. Sempre que necessário, e a fim de garantir a conformidade destas acções com os objectivos pretendidos, outra moldura legal poderá ser aplicada subsidiariamente.

Na sequência do diagnóstico conhecido, será elaborado um Plano de Formação (de ora em diante designado de Plano), onde serão especificados, pelo menos: grupos profissionais/formandos, objectivos da respectiva formação a ministrar, as acções que darão lugar à emissão de certificados, as entidades formadoras, locais, horários e datas (efectivas e previsíveis) das acções de formação a ministrar.

O Plano será plurianual e com avaliações anuais, a fim de permitir correcções e ajustes que contribuam para o cumprimento daquele.

O Plano será da responsabilidade do Administrador Delegado da Entidade Gestora do Edifício.

As acções serão distribuídas pelo período de validade do Plano, podendo ser antecipadas ou alteradas sempre que se considere oportuno ou necessário.

Anualmente será elaborado um relatório da formação, servindo o mesmo de instrumento para dirigir a gestão, desenvolvimento e qualificação dos recursos humanos, assim como para cumprir o disposto na Lei citada *supra*.

13. Apresentação

- 13.1 A Entidade Gestora do Edifício assegura que o pessoal usa fardamento ou roupas de trabalho adequadas, incluindo equipamento de protecção individual, sempre que for necessário, se apresenta de forma correcta e mantém um nível de higiene adequado às suas tarefas.
- 13.2 A Entidade Gestora do Edifício assegura que o pessoal possui identificação visível, sempre que esteja a trabalhar nas instalações.

14. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- 14.1 A Entidade Gestora do Edifício assegura a implementação de um sistema para a garantia da higiene, segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação em vigor, e em observância do previsto no n.º 8 da Secção II deste anexo.
- 14.2 O Plano de Segurança e Saúde, em fase de projecto, elaborado de acordo com a legislação em vigor, integra o Anexo XXV – Estudos e Projectos, do Contrato de Gestão.