



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>	4
3. <i>Integração e Formação Inicial</i>	6
4. <i>Programa de Formação de Pessoal</i>	7
5. <i>Grau de envolvimento na formação de internos e estagiários</i>	8
6. <i>Grau de envolvimento no desenvolvimento de competências</i>	10
7. <i>Apresentação</i>	11
8. <i>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</i>	11
9. <i>Controlo de Infecções</i>	12
SECÇÃO III – ENTIDADE GESTORA DO EDIFÍCIO	13
1. <i>Planeamento de Recursos Humanos</i>	13
2. <i>Recrutamento</i>	15
3. <i>Integração e formação inicial</i>	15
4. <i>Programa de Formação de Pessoal</i>	16
5. <i>Grau de envolvimento no desenvolvimento de Competências</i>	17
6. <i>Satisfação dos Profissionais</i>	21
7. <i>Apresentação</i>	22
8. <i>Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</i>	23
9. <i>Controlo de infeções</i>	23

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 Reynaldo dos Santos que seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público, sem prejuízo da eventual extinção de situações jurídicas.
- 1.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a 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.
- 1.3 As necessidades estimadas de recursos humanos indicadas nos n.ºs 1.4 e 1.5, 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 estabelecida no número anterior.
- 1.4 As necessidades de recursos humanos previstas pela Entidade Gestora do Estabelecimento após a Transferência do Estabelecimento Hospitalar para o Novo Edifício Hospitalar, 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 ETCs a 35 horas
Dirigentes	7
Médicos/as	202,1
Enfermeiros/as	332,8
Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	63,7
Técnicos Superiores de Saúde	22
Auxiliares de Acção Médica	214,8
Outros Técnicos	
Pessoal Administrativo	105,7
TOTAL	948,1

Nota O Total de Necessidades Globais inclui o pessoal de Serviços como o Laboratório de Patologia Clínica e Hemodiálise, se concessionados a terceiros.

- 1.5 A distribuição estimada das necessidades de recursos humanos médicos pela respectiva especialidade, independentemente do vínculo contratual, expressas em número de equivalentes a tempo completo em regime de 35 horas, é apresentada na tabela seguinte:

	Estimativa de Necessidades de Médicos/as em ETC a 35 horas HTC
Medicina Interna	22,8
Medicina Geral e Familiar	12,6
Cardiologia	8,6
Neurologia	2,0
Gastroenterologia	3,0
Pneumologia	1,8
Dermato – venerologia	2,2
Doenças Infecciosas	1,0
Cirurgia Geral	23,8
Ortopedia	16,0
Urologia	3,0
Anestesiologia	20,7
Otorrinolaringologia	2,8
Oftalmologia	4,8
Obstetrícia/ Ginecologia	
Ginecologia	5,7
Obstetrícia	15,0
Pediatria	14,1
Neonatologia	6,6
Oncologia médica	2,0
Medicina Física e de Reabilitação	2,0
Psiquiatria e Psiquiatria da Infância e da Adolescência	2,5
UCI	5,6
Hemodiálise	3,0
Imuno-hemoterapia	2,0
Patologia Clínica	5,0
Radiodiagnóstico	6,0
Anatomia Patológica	2,0
VMER	5,6
Total Médicos	202,1

- 1.6 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.
- 1.7 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.

2. Recrutamento

- 2.1 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a que o processo de recrutamento dê cumprimento ao definido nas Cláusulas 66.^a e 70.^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, bem como a assegurar a verificação da idoneidade técnica e pessoal dos recursos humanos a contratar com especial atenção quando se tratem de pessoas que venham a colaborar em áreas sensíveis da actividade do Hospital.
- 2.2 Em conformidade com o disposto no número anterior, no recrutamento, a Entidade Gestora do Estabelecimento deve verificar a idoneidade técnica e pessoal dos recursos humanos a contratar, através dos meios que considere adequados, adoptando procedimentos de selecção conformes às boas práticas.
- 2.3 Sem prejuízo das obrigações legais em matéria de higiene e segurança no trabalho, na fase de recrutamento, a Entidade Gestora do Estabelecimento deve submeter a exame médico especial as pessoas que vão exercer funções em áreas sensíveis, nos termos que venham a ser acordados com a Entidade Pública Contratante.
- 2.4 A Entidade Gestora do Estabelecimento deve ter especial diligência na recolha e na actualização de informações, nos termos que venham a ser acordados com a Entidade Pública Contratante e com respeito pelos direitos de personalidade dos candidatos, sobre o pessoal que exerça funções em áreas sensíveis da sua actividade.
- 2.5 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.

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 71.^a do Contrato de Gestão.
- 3.2 Tendo em vista a prossecução da obrigação constante na Cláusula 71.^a do Contrato de Gestão, a Entidade Gestora do Estabelecimento deve conceber e manter um programa de formação inicial para todo o pessoal que venha a fazer parte dos seus quadros, tendo por objectivos, designadamente, assegurar que todos os seus trabalhadores:
- a) Estão adequadamente familiarizados com o conteúdo das respectivas funções, com o funcionamento dos serviços em que se integram e com o funcionamento dos serviços com os quais se relacionam;
 - b) Estão conscientes e informados sobre as políticas e procedimentos relativos a segurança, higiene e saúde no trabalho e a quaisquer outras normas de aplicação imperativa;
 - c) Conhecem e dão cumprimento às obrigações de monitorização da execução das actividades;
 - d) Conhecem e dão execução, uniformemente, às normas que regulam o acolhimento e o tratamento do Utente e a outras regras de boa conduta.
- 3.3 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.
- 3.4 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.
- 3.5 A Entidade Gestora do Estabelecimento obriga-se a implementar o programa de formação inicial até três meses após a data de Transmissão do Estabelecimento Hospitalar.

- 3.6 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) Os objectivos relativos às actividades de formação;
 - b) Uma identificação das necessidades anuais de formação do pessoal, por área de actividade;
 - c) Uma programação indicativa das actividades de formação, com previsão das horas reservadas à formação de pessoal.
- 4.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se a que o programa de formação de 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 compete 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, o número de internos existente à data da Transmissão do Estabelecimento Hospitalar;
 - b) A assegurar em cada ano após a 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 os hospitais do Grupo de Referência, ou outros hospitais ou centros hospitalares que venham a ser acordados entre as partes.

- c) Respeitando o número total de internos de especialidade referido na alínea anterior, 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 pelo Conselho Nacional de Internato Médico.

5.2 A Entidade Gestora do Estabelecimento compromete-se, em articulação com a Coordenação do Internato Médico da área profissional de Medicina Geral e Familiar e/ou a Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P., designadamente através da Comissão Regional do Internato Médico do Sul, 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 Vila Franca de Xira, 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 53.^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 53.^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 despende 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 despende 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 e 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 Auxiliar de Acção Médica e Técnicos Auxiliares: 13%;
 - e) Pessoal Administrativo: 7%.

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 a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, ou outra legislação que venha a substituir a actualmente vigente.

9. Controlo de Infecções

- 9.1 Sem prejuízo das obrigações gerais relativas ao controlo de infeções, 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 relativa 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

1. Planeamento de Recursos Humanos

1.1 Após a conclusão da transferência do Estabelecimento Hospitalar para o Novo Edifício Hospitalar, os recursos humanos ao serviço da Entidade Gestora do Edifício são os que se apresentam nas tabelas seguintes:

1.1.1 Meios Próprios

Cargo	Total de Necessidades
Administrador Delegado	1
Director Técnico	1
Director Administrativo-Financeiro	1
Responsável da Qualidade	1
Total	4

1.1.2 Meios Subcontratados

Cargo	Total de Necessidades*
Gestor de Contrato (operador de O&M)	1
Técnico de Aprovisionamentos (operador de O&M)	1
Técnico Administrativo (operador de O&M)	2
Encarregado (operador de O&M)	1
Pedreiro (operador de O&M)	1
Pintor (operador de O&M)	1
Serralheiro (operador de O&M)	1
Carpinteiro (operador de O&M)	1
Técnico de AVAC (operador de O&M)	2
Electromecânico (operador de O&M)	1
Ajudante (operador de O&M)	2
Canalizador (operador de O&M)	1
Técnico de Gases Medicinais e Esterilização (operador de O&M)	1
Electricistas em turnos (operador de O&M)	5
Ajudante de electricista (operador de O&M)	1
Técnico de Electrónica (operador de O&M)	1

Encarregado (operador de O&M de Espaços Exteriores)	1
Jardineiro (operador de O&M de Espaços Exteriores)	1
Cantoneiros (operador de O&M de Espaços Exteriores)	2
Total	27

*Carga de RH estimada para períodos de pico de actividade (variável em função da actividade efectiva)

- 1.2 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a empregar pessoal suficiente de modo a assegurar a gestão do Novo Edifício Hospitalar, designadamente para assegurar os níveis de desempenho e de disponibilidade do Novo Edifício Hospitalar, de acordo com as Especificações de Serviço.
- 1.3 As necessidades estimadas de recursos humanos indicadas no n.º 1.1. 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.
- 1.4 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a assegurar a existência dos recursos humanos para a prestação contínua dos serviços durante períodos de férias ou em situações de faltas/ausências ao serviço.
- 1.5 Os recursos humanos envolvidos nas diferentes actividades de manutenção indicadas no Anexo XXI a este Contrato deverão ser especialmente vocacionados, possuir as habilitações requeridas para a especialidade e para a função e receber preparação para a utilização e aplicação prática do conteúdo do Manual de Manutenção às suas actividades profissionais do dia-a-dia.
- 1.6 As habilitações técnicas e profissionais mínimas dos profissionais ao serviço da Entidade Gestora do Edifício não podem ser inferiores às dos profissionais no âmbito do Serviço Nacional de Saúde para as correspondentes funções.

2. Recrutamento

- 2.1 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a que o processo de recrutamento dê cumprimento ao definido no n.º 3 da Cláusula 97.^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.
- 2.2 No processo de recrutamento, a Entidade Gestora do Edifício obriga-se a verificar a idoneidade técnica e pessoal dos recursos humanos a contratar, tendo especial atenção quando se tratam de pessoas que venham a colaborar em áreas sensíveis da actividade do Hospital.
- 2.3 Sem prejuízo das obrigações legais em matéria de higiene e segurança no trabalho, na fase de recrutamento, a Entidade Gestora do Edifício obriga-se a submeter a exame médico especial as pessoas que vão exercer funções em áreas sensíveis, nos termos que venham a ser acordados com a Entidade Pública Contratante.
- 2.4 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).

3. Integração e formação inicial

- 3.1 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a conceber e a manter um programa de formação inicial para todo o pessoal que venha a fazer parte dos seus quadros, de forma a salvaguardar o disposto no n.º 5 da Cláusula 97.^a do Contrato de Gestão.
- 3.2 O Programa de Formação Inicial será comunicado à Entidade Pública Contratante e deverá ser periodicamente revisto.

- 3.3 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a assegurar que todos os seus novos empregados frequentem o Programa de Formação Inicial antes de desempenhar quaisquer funções.
- 3.4 As obrigações estabelecidas nos números anteriores aplicar-se-ão também aos casos em que se verifique uma alteração substancial das funções desempenhadas por cada trabalhador, determinada individualmente ou em função de reorganização de serviços.

4. Programa de Formação de Pessoal

- 4.1 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se, anualmente, a conceber e implementar um Programa de Formação do Pessoal que respeitará as obrigações legais do empregador nesta matéria e 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, expresso em horas reservadas à formação do pessoal.
- 4.2 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;
 - f) Garantir o bom cumprimento das obrigações constantes do Contrato de Gestão, onde se incluem as resultantes da política do Sistema de Gestão Integrado de Qualidade Ambiente e Segurança (SGIQAS) e seus objectivos quantificáveis e mensuráveis.

- 4.3 A elaboração do Plano de Formação contará com a participação do pessoal envolvido, obrigando-se a Entidade Gestora do Edifício a criar mecanismos de audição dos representantes dos trabalhadores.
- 4.4 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a diligenciar no sentido de favorecer a efectiva realização do Programa de Formação, divulgando a realização das acções de formação pelos meios adequados, incentivando a participação dos empregados, 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 Edifício obriga-se a assegurar a existência de registos pessoais relativos às acções de formação frequentadas por cada um dos empregados e às necessidades específicas de formação dos mesmos.

5. Grau de envolvimento no desenvolvimento de Competências

- 5.1 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a implementar um sistema de gestão de recursos humanos que assenta em três pilares, geridos de forma integrada, com o objectivo de garantir:
- Uma maior (quantitativo) e melhor (qualitativo) produtividade;
 - O desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos, que servirão não só os interesses actuais como futuros da Entidade Gestora do Edifício; e,
 - Um grande nível de envolvimento de cada profissional com os objectivos da Entidade Gestora do Edifício.

5.1.1 Primeiro Pilar – Méritocracia

Este primeiro pilar orienta e suporta o reconhecimento do contributo individual e colectivo, quer em termos qualitativos, quer quantitativos. Significa que todos os profissionais terão claras quais as expectativas da Entidade Gestora do Edifício quanto ao seu desempenho, mas também quais as compensações financeiras e não financeiras correspondentes como incentivos, formação e carreiras.

5.1.2 Segundo Pilar – Desenvolvimento

Visa a identificação e aumento das capacidades individuais em termos de comportamentos, de conhecimentos, de meios e de processos. Assegura-se, assim, que cada indivíduo tem à sua disposição todos os conhecimentos necessários e adequados para poder corresponder da melhor forma às expectativas da organização.

5.1.3 Terceiro Pilar – Satisfação

Permitirá criar um processo de monitorização e desenvolvimento dos níveis de satisfação de cada profissional, observando-se e garantindo-se assim que os níveis de envolvimento e empenho são elevados.

5.2 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a implementar um processo de avaliação de desempenho que permita medir os resultados obtidos por cada profissional.

5.3 A medição da qualidade do desempenho será calculada com base em indicadores, agrupados em dois critérios específicos.

5.3.1 Primeiro critério – Competências

As Competências representam o conjunto de elementos que determinam a forma como cada profissional deve realizar o seu trabalho, dentro do processo de qualidade, responsabilidades e objectivos definidos para a função. Trata-se dos comportamentos, atitudes e capacidades necessários para um desempenho adequado da função.

5.3.2 Segundo critério – Objectivos

Os Objectivos representam o que cada profissional deve produzir ao longo do ciclo de avaliação.

5.4 Para ambos os critérios serão desenvolvidos indicadores com os valores esperados em função do tipo de responsabilidades e do nível e tipo de carreira em que o profissional se encontra. Os indicadores correspondentes à avaliação de cada profissional serão comparados, em cada período de avaliação com os respectivos parâmetros de referência.

5.5 A Entidade Gestora do Edifício compromete-se a implementar medidas de gestão de recursos humanos que estabeleçam uma relação directa entre os resultados da avaliação e as decisões de gestão de carreiras.

5.5.1 Em função dos resultados do desempenho e, mais especificamente, em função da

análise dos resultados dos diversos Indicadores, serão tomadas decisões em termos de:

- Formação: por identificação das carências observadas ao longo do ciclo de avaliação, serão definidas e aplicadas acções específicas de desenvolvimento, visando assegurar que cada profissional tem os conhecimentos necessários para o ciclo de avaliação seguinte;
- Carreira: a evolução na carreira considera, entre outros elementos, os resultados da avaliação de desempenho em anos consecutivos;
- Aumentos Salariais: os aumentos salariais individuais terão em conta, além da equidade interna e competitividade externa, os resultados individuais. Por princípio, um melhor desempenho, com menor equidade interna e competitividade, terá o maior aumento, e vice-versa.

5.6 Formação

A Formação Profissional é considerada:

- Um instrumento de gestão, que favorece a concretização dos objectivos da Entidade Gestora do Edifício, através da aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e competências;
- Um elemento técnico essencial para o desenvolvimento de carreiras individualizadas;
- Fomentadora de flexibilidade intelectual, de modo a permitir oportunas rotações de funções, ou o seu alargamento e enriquecimento;
- Suscitadora do aperfeiçoamento de métodos de trabalho e formas de comunicação crescentemente flexíveis e abertas.

A formação, nas suas diferentes formas, é uma área fundamental a que todas as pessoas devem dar constante atenção:

- o Gestor (Administrador-Delegado), porque é ele que, pela sua atitude e pelo seu exemplo, incentiva, facilita e cria condições, nomeadamente a disponibilidade de tempo, para a formação em geral e para a formação no trabalho em especial;

- os próprios profissionais, pois a verdadeira formação é um processo ligado à vontade e à motivação individual.

Numa fase inicial, todos os profissionais admitidos participam em acções de formação de integração, de modo a identificarem-se com os Valores, a Missão, as Estruturas Funcionais e os procedimentos da Entidade Gestora do Edifício, com vista também ao bom cumprimento do Contrato de Gestão, onde se incluem os procedimentos do SGIQAS.

De forma recorrente, a formação profissional é planeada a partir de levantamentos sistemáticos e actualizados, e da análise das necessidades da Entidade Gestora do Edifício, tendo em conta os objectivos e planos de actuação nos próximos anos.

As necessidades de formação anuais deverão ser estabelecidas pelo Administrador-Delegado tendo em conta a descrição de funções de cada colaborador.

Director Técnico

- *Facility Management*,
- Qualidade, Segurança e Ambiente.

Director Administrativo-Financeiro

- Normativos contabilísticos,
- Qualidade e gestão processual.

Responsável da Qualidade

- Qualidade, Segurança e Ambiente.

O modelo de formação dos profissionais será criado com base em três princípios de desenvolvimento:

i) Desenvolvimento Operacional

Será suportado por formação orientada à aplicação de processos, implementação de novas tecnologias e meios no campo operacional.

ii) Desenvolvimento Profissional

Será suportado por formação técnica e comportamental orientada para as carências individuais, apoiando-se nos resultados da avaliação dos Indicadores de Avaliação de Desempenho.

iii) Desenvolvimento Organizacional

Será orientada para a assimilação da cultura, missão e valores da organização.

Estes princípios materializar-se-ão através de:

i) Planos Gerais de Formação

Formação transversal à organização e que irão abranger todos os profissionais, independentemente da sua especialidade e/ou área de actividade.

ii) Planos de Formação Individual

Formação específica a cada profissional, visando o desenvolvimento dos conhecimentos e capacidades de um dado indivíduo. Tal poderá ocorrer para eliminar uma carência ou para desenvolver, quer por necessidade, quer por antecipação, um conjunto de conhecimentos essenciais para o futuro da Entidade Gestora do Edifício.

6. Satisfação dos Profissionais

6.1 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se a garantir uma taxa elevada de satisfação do pessoal, designadamente, tomando medidas para melhorar os aspectos em que o sistema de avaliação da satisfação dos profissionais revele maiores insuficiências.

6.2 O sistema de avaliação da satisfação do pessoal será objecto de acordo entre a Entidade Pública Contratante e as Entidades Gestoras, envolvendo no mínimo, uma avaliação anual através de inquérito dirigido ao pessoal, realizado por entidade independente, devidamente credenciada.

6.3 O conteúdo do inquérito será acordado entre a Entidade Pública Contratante e as Entidades Gestoras, abrangendo pelo menos, as seguintes áreas:

- a) Percepção relativamente ao local de trabalho, nas suas diversas vertentes;
- b) Percepção relativamente à qualidade do Hospital na prestação dos cuidados de saúde e respectiva qualidade de serviço;

- c) Percepção quanto aos processos e resultados dos sistemas de qualidade;
- d) Recolha de sugestões para melhoria.

6.4 Os critérios a analisar no processo de avaliação da satisfação dos profissionais serão os seguintes:

Critérios	Definições
Actividades	Até que ponto o trabalho é tido como desafiante, interessante e motivador, assim como o impacto da função na organização e ambiente de trabalho. Está igualmente relacionado com a existência de meios/recursos existentes ao seu dispor para desempenhar a sua actividade da forma mais eficiente.
Oportunidades	Este factor inclui oportunidades de crescimento na função, desenvolvimento de capacidades e progresso na organização.
Qualidade de Vida	Percepções do ambiente físico de trabalho, segurança e conforto. Também inclui percepções relativas ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e todas as práticas relacionadas com este tema.
Organização	Consiste em verificar até que ponto as políticas, práticas, processos e sistemas de gestão de recursos humanos estão adequados à população a que se dirigem.
Compensação	Percepção dos colaboradores relativamente ao aspecto financeiro da sua relação de trabalho com a organização, incluindo remuneração e benefícios. A compensação total inclui remuneração base, remuneração variável, bónus, plano de saúde, de reforma, entre outros.
Pessoas	A percepção que os colaboradores têm do seu relacionamento com colegas, chefias e clientes. Este factor implica assuntos como liderança da organização, confiança, respeito, cooperação, satisfação no relacionamento com outros.

6.5 Os resultados, que serão traduzidos numa escala que varia entre 0 e 100%, permitirão não só fazer um acompanhamento interno, como também um *benchmarking* externo. A comparação destes factores com estudos nacionais e internacionais permitem que sejam comparados os resultados da Entidade Gestora do Edifício com entidades idênticas e/ou semelhantes, tanto em Portugal como no estrangeiro.

7. Apresentação

- 7.1 A Entidade Gestora do Edifício obriga-se assegurar que todo o seu pessoal:
- a) usa fardamento ou roupas de trabalho adequadas, incluindo roupa e calçado de protecção, sempre que for necessário, se apresenta de forma correcta e mantém um nível de higiene adequado às suas tarefas;
 - b) possui identificação visível, sempre que esteja a trabalhar nas instalações.

8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- 8.1 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.
- 8.2 O Plano de Segurança e Saúde, em fase de projecto, elaborado de acordo com a legislação em vigor, integra o Anexo XXIV – Estudos e Projectos, do Contrato de Gestão.

9. Controlo de infeções

- 9.1 Sem prejuízo das obrigações gerais relativas ao controlo de infeções, a Entidade Gestora do Edifício obriga-se a conceber e implementar procedimentos para despistagem de qualquer situação relativa ao pessoal que possa comprometer a segurança, higiene e/ou saúde dos doentes, do restante pessoal das Entidades Gestoras, e dos visitantes.
- 9.2 Os procedimentos referidos no número anterior envolverão, 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.