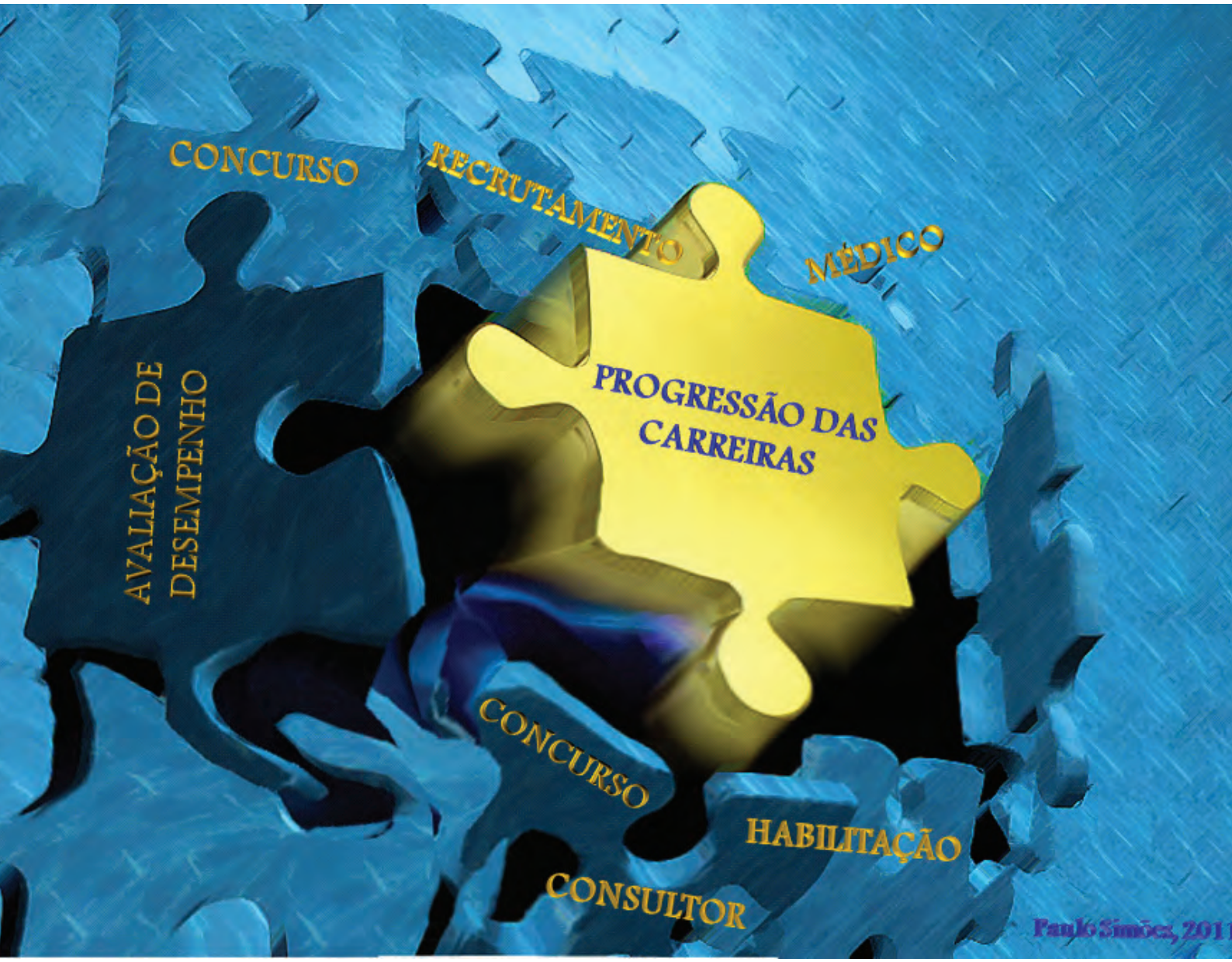
Boletim do sim

Jan°/Março 2011
75

Sindicato Independente dos Médicos



Preço: 1.25€

CONTACTOS DO *SIM*

www.simedicos.pt

SEDE NACIONAL - SIM/LISBOA E VALE DO TEJO

Av. 5 de Outubro, 151 - 9º. / 1050 - 053 LISBOA
Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739
secretariogeral@simedicos.pt
presidente@simedicos.pt / secretaria@simedicos.pt / advogados@simedicos.pt
contabilidade@simedicos.pt / ferias@simedicos.pt
jornalvirtual@simedicos.pt
Das 10,30 às 19,00 H

DELEGAÇÕES

SIM/AÇORES
sim.acores@gmail.com

SIM/ALGARVE
Urbanização Poente ao H.D. Faro,
Lote A - r/c Dtº
8005 - 270 FARO
Tel. 289 813 296 /221 - Fax 289 813 222
simalgarve@simedicos.pt / simalgarve@netcabo.pt
Das 16,00 às 19,30h

SIM/MADEIRA
R. Nova de S. Pedro, 54 - 1º
9000 - 048 FUNCHAL
Tel. e Fax 291 232 774
sindicatomedicosmadeirasim@gmail.com

SIM/ALENTEJO
mourareis@gmail.com

SIM/CENTRO
Qtª das Fonsecas, Lomba da Arregaça, Lt. 5 – Sala 5
3030 - 243 COIMBRA
Tel. 239 484 137 - Fax 239 481 329
simcentro@simedicos.pt / simcentro@mail.telepac.pt
Das 10,30 às 13,30h e das 14,30 às 18,30h

SIM/NORTE
R. do Campo Alegre, 830 - 2º Sala 7 4150 - 171 PORTO
Tel. 226 001 266 - Fax 226 001 135
simnorte@simedicos.pt / simnorte@sapo.pt
Das 10,30 às 17,00h

GABINETE JURÍDICO

Advogados
Dr. Jorge Pires Miguel / Dr. António Luz / Dr. Guilherme Martins Franco

SEDE NACIONAL
Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739 - Às 3ªs e 5ªs das 17,00 às 19,00h

SIM/CENTRO
Tel. 239 484 137 / Fax 239 481 329
Às 5ªs das 16,00 às 18,00h

SIM/NORTE
Tel. 226 001 266 / Fax 226 001 135
Segundas 5ªs e últimas 6ªs do mês das 10,30 às 13,00h

Boletim do SIM
Ficha Técnica

Director
Carlos Arroz

Conselho de Redacção
Alcides Catré, Ana Carvalho Marques, António Passarinho, António Soure, Carlos Santos, Daniel Araújo, João Dias, João Moura Reis, Jorge Roque Cunha, Jorge Silva, Luísa Ferraz, Miguel Cabral, Paulo Simões, Ricardo Mexia, Teresa Fonseca.

Secretárias de Redacção
Piedade Mendes, Cristina Valente

Redacção e Administração
SIM - Av. 5 de Outubro, 151 - 9º
1050 – 053 LISBOA
Tel. 217 826 730 - Fax 217 826 739
E-mail: secretaria@simedicos.pt

Capa
Paulo Simões, 2011 - "Carreiras 2011"

Edição, Publicidade e Propriedade
Sindicato Independente dos Médicos – SIM

Publicação Trimestral
Preço: 1,25 €
Tiragem: 7.500 exemplares
Depósito Legal: 21016/88
Inscrito com o nº. 117467 na DGCS

Impressão
GRAFEMA
Parque Industrial Parkim
Rua dos Lirios, 2 – Lt 5 – Fracção C
2860 - 274 ALHOS VEDROS
Tel. 212 944 400 – Fax 212 944 399
E-mail: graf@grafema.pt

SUMÁRIO

Editorial ……..……..... 03

GRAU CONSULTOR
Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nacional de habilitação ao grau de consultor ……..…….... 04

RECRUTAMENTO
Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para postos de trabalho em FP no âmbito da carreira especial médica …….....08

ACT
Procedimento concursal de recrutamento para postos de trabalho da carreira médica, no âmbito das entidades de natureza empresarial, no SNS ..…….....14

Avaliação desempenho dos trabalhadores da Adm.Pub. (SIADAP 3) da carreira especial médica …...….21

Avaliação desempenho dos médicos vinculados por CIT, em entidades de natureza empresarial, integradas no SNS …..……..….... 27

ACTA
Processo Negociação Colectiva Carreira Médica ..….....34

Isla Canela ……..…… 35

Os Sindicatos Médicos chegaram a acordo com o Governo sobre matérias pendentes da contratação colectiva

Verifica-se, através da leitura do Objectivo e Âmbito dos diversos textos, que se procedeu à elaboração dos seguintes documentos:

1 - Uma portaria que *regulamenta a tramitação do procedimento concursal nacional de habilitação ao grau de consultor, nos termos do n.º 3 do artº 5.º do DL 176/2009, de 4/08, e do n.º 3 do artº 5.º do DL 177/2009, de 4/08.* O concurso para o grau de consultor passa a ser nacional, abrange no mesmo momento todos os médicos, independentemente do seu regime laboral e, mais importante, *realiza-se, bienalmente, no 2.º trimestre do ano a que respeita, sendo organizado por especialidade.*

2 - Uma portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho em funções públicas, no âmbito da carreira especial médica, nos termos do n.º 2 do artº 54.º da Lei 12-A/2008, de 27/02 (LVCR), e do n.º 2 do artº 16.º do DL 177/2009, de 4/08.

3 - Um ACT, celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.º do ACT, publicado no *BTE* 41, de 8/11/2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., e outros e a FNAM e o SIM, que *regulamenta a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de CIT, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que r evistam natureza empresarial, integradas no SNS,* tornando gemelar todo o processo, quer para médicos em RCTFP quer para médicos em CIT.

4 - Um Acordo, *celebrado ao abrigo do disposto no artº 26.º do DL 177/2009, de 4/08, em que se procede à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei 66-B/2007, de 28/12, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, instituída e regulamentada pelo DL 177/2009, de 4/08 e aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados mediante CTFP por tempo indeterminado e integrados na carreira especial médica, exerçam funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artº 3.º da Lei 12-A/2008, de 2/02.*

5 - Um Acordo, *celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.º do ACT, publicado no BTE 41, de 8/11/2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., e outros e a FNAM e o SIM, que institui a avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no SNS, e que se* aplica *à avaliação do desempenho dos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados mediante CIT, que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no SNS.*

O Governo decidiu ainda:

Elaborar *portaria que procede à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei 66-B/2007, de 28/12, a trabalhadores integrados na carreira especial médica, instituída e regulamentada pelo DL 177/2009, de 4/08, e estendê-la aos trabalhadores que, de entre os universos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4, não se encontrem filiados em qualquer associação sindical.*

Os Sindicatos Médicos submeteram à Acta Final os seus reparos. Saliente-se:

Não obstante os entendimentos que foram obtidos em geral, existem cinco pontos com respeito aos quais não se logrou atingir, neste momento, consenso entre o Governo, a Comissão Negociadora Patronal e as estruturas sindicais, a saber: persiste por negociar a Grelha Salarial a vigorar na Carreira Médica Única, embora tal matéria deva constituir nos termos legais um ponto prioritário em sede de negociação colectiva; ficaram os trabalhadores médicos constrangidos pela vigência do princípio das quotas na promoção dentro da Carreira Médica Única; mantém-se a atribuição/valoração em um único ponto por cada ano decorrido em que não teve lugar a avaliação, apesar de estar em causa um prolongado período; subsiste o princípio de que o SIADAP III não é de aplicar na avaliação dos titulares de cargos dirigentes da Carreira Médica Única; finalmente, não venceu a ideia de que o método da auto-avaliação deve merecer ponderação no resultado final global da avaliação. De toda a maneira, as estruturas sindicais signatárias não abdicam de fazer valer a justeza e a necessidade, em futuro próximo, da consagração destes pontos, particularmente no que respeita à imperiosidade da negociação da Grelha Salarial a vigorar na Carreira Médica Única.

Depois de publicados os ACT, depois de se publicarem os Acordos sobre Serviços Mínimos em caso de Greve, foi agora possível mais este passo na contratação colectiva.

Carlos Arroz

GRAU DE CONSULTOR

PORTARIA QUE REGULAMENTA A TRAMITAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL NACIONAL DE HABILITAÇÃO AO GRAU DE CONSULTOR

Os Decretos-Leis n.º 176/2009 e n.º 177/2009, ambos de 4 de Agosto, estabelecem, entre outras matérias, o regime e os requisitos de habilitação profissional dos profissionais integrados na carreira médica.
Nessa sede, em ambos os diplomas se exige a detenção do grau de consultor para a admissão à categoria de assistente graduado, no âmbito da carreira médica.
A habilitação ao grau de consultor efectua-se mediante procedimento concursal.
Conforme previsto no n.º 2 do artigo 16.º do mesmo diploma, os requisitos de candidatura e a tramitação daqueles procedimentos concursais são regulados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da saúde.
Assim:
Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, e no n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto, manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças e pela Ministra da Saúde, o seguinte:

CAPÍTULO I
Disposições gerais
Artigo 1.º
Objecto

A presente portaria regulamenta a tramitação do procedimento concursal nacional de habilitação ao grau de consultor, nos termos do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, e do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto.

Artigo 2.º
Competência

1 - Compete ao membro do governo responsável pela área da Saúde autorizar a abertura do procedimento concursal de habilitação ao grau de consultor.
2 - A competência prevista no número anterior pode ser delegada no conselho directivo da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. (ACSS, I.P.).
3 - Sob a supervisão da ACSS, I.P., compete às administrações regionais de saúde (ARS), como órgãos de coordenação regional, dirigir e apoiar a execução do procedimento concursal nos termos da presente portaria.

Artigo 3.º
Organização e periodicidade

O procedimento concursal de habilitação ao grau de consultor realiza-se, bienalmente, no 2.º trimestre do ano a que respeita, sendo organizado por especialidade.

CAPITULO II
Tramitação do procedimento concursal
SECÇÃO I
Publicitação do procedimento
Artigo 4.º
Publicitação do procedimento

1 - A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:
a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral do respectivo aviso;
b) Na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio, devendo este estar disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação referida na alínea anterior;
c) Na página electrónica da ACSS, I.P., e ARS, por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República;*
d) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.
2 - A entidade responsável pela abertura do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.
3 - A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:
a) Identificação do acto que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;
b) Requisitos de admissão;
c) Indicação da legislação aplicável;
d) Forma e prazo de apresentação da candidatura;
e) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;
f) Indicação dos métodos de selecção;
g) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;
h) Forma de publicitação da lista de admitidos e excluídos do procedimento;
i) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO II
Júris
Artigo 5.º
Designação dos júris

1 - Os júris são designados por deliberação do conselho directivo da ACSS, I.P., que deve ser publicada no *Diário da República*, 2.ª Série, após a afixação da lista de candidatos admitidos e excluídos do procedimento concursal.
2 - O procedimento concursal pode realizar-se com um ou mais júris, consoante o número e origem geográfica dos candidatos.

3 - Se, numa região de saúde, forem constituídos vários júris por área profissional, a distribuição dos candidatos pelos mesmos faz-se por sorteio público.

Artigo 6.º

Composição do júri

1 - O júri é composto por um presidente, por dois vogais efectivos e por dois vogais suplentes, dos quais dois elementos, com excepção do Presidente, devem ser indicados pela Ordem dos Médicos.

2 - Nas suas faltas e impedimentos o presidente do júri é substituído pelo primeiro vogal efectivo.

3 - Todos os elementos do júri devem estar habilitados com o grau de consultor da área de exercício profissional a que respeita a prova, tendo o presidente, pelo menos, a categoria de assistente graduado sénior.

4 - A composição do júri pode ser alterada em caso de falta de quórum.

5 - No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7 - O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

Artigo 7.º

Competência do júri

1 - Compete ao júri proceder à aplicação dos métodos de selecção dos candidatos ao grau de consultor de acordo com as regras previstas na presente portaria.

2 - Compete ainda ao júri a prática, designadamente, dos seguintes actos:

a) Definir os critérios a que obedece à avaliação dos factores previstos no n.º 5 do artigo 18.º, e elaborar a respectiva grelha classificativa;

b) Informar as ARS, com a antecedência mínima de 20 dias úteis, da data, hora e local da realização das provas;

c) Proceder à convocatória dos candidatos admitidos para aplicação dos métodos de selecção;

d) Promover a aplicação dos métodos e classificar os candidatos;

e) Promover a audiência prévia dos candidatos a não aprovar;

f) Garantir aos candidatos o acesso aos documentos relativos ao procedimento concursal que lhes dizam respeito;

g) Submeter a homologação as classificações atribuídas.

3 - O júri pode exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos ou elementos referidos no seu currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito, sob pena dos mesmos não serem considerados.

Artigo 8.º

Funcionamento do júri

1 - O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2 - O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador não integrado no júri, a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realiza a prova.

3 - As deliberações do júri devem ser fundamentadas e registadas por escrito, podendo os candidatos ter acesso, nos termos da lei, às actas e aos documentos em que elas assentam.

4 - De cada reunião do júri é lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

5 - Das actas de reuniões em que seja feita a avaliação e classificação de candidatos devem constar, obrigatoriamente e ainda que por remissão para mapas ou fichas:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e a cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e a cada um dos parâmetros de avaliação.

6 - Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Artigo 9.º

Prevalência das funções de júri

1 - O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2 - Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos na presente portaria.

SECÇÃO III

Candidatura

Artigo 10.º

Requisitos de admissão

1 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para aquisição do grau de consultor.

2 - Podem candidatar-se ao procedimento concursal de habilitação ao grau de consultor, na respectiva especialidade, os médicos com, pelo menos, cinco anos de exercício efectivo de funções, contados após a obtenção do *grau de especialista.*

3 - Para efeitos do número anterior, entende-se por exercício efectivo de funções o desempenho devidamente comprovado das respectivas funções em serviços ou estabelecimentos onde se aplique o regime legal da carreira médica.

4 - A verificação dos requisitos de admissão ao procedimento concursal é efectuada pelas ARS.

5 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no número anterior, até à data limite de apresentação das candidaturas.

Artigo 11.º

Prazo de candidatura

A entidade que autoriza a abertura do procedimento concursal estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas de 15 dias úteis, contados da data da publicação no *Diário da República*.

Artigo 12.º

Forma de apresentação da candidatura

1 - A apresentação da candidatura é efectuada, junto das ARS, em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo aprovado nos termos do artigo 25.º da presente portaria.

2 - A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3 - No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.
4 - Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.
5 - Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Artigo 13.º

Apresentação de documentos

1 - O cumprimento dos requisitos legalmente exigidos no âmbito do procedimento concursal é comprovado através de documentos apresentados aquando da candidatura, nomeadamente:
a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista da especialidade a que respeita o procedimento ou equivalente;
b) Documento comprovativo, passado pelo estabelecimento ou estabelecimentos, do tempo de exercício das funções com o grau previsto na alínea anterior;
c) Cópia da cédula profissional atribuída pela Ordem dos Médicos;
d) Sete exemplares do *curriculum vitae.*
2 - Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada pelos candidatos ou pelo júri, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.
3 - Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.
4 - A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos da presente portaria, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;
5 - A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

Artigo 14.º

Apreciação das candidaturas

1 - Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, compete às ARS proceder, nos 30 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o cumprimento dos requisitos legalmente exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão do candidato.
2 - Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior, as ARS notificam os candidatos, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte.
3 - Havendo lugar à exclusão de candidatos, cabe às ARS aplicar o disposto na secção seguinte.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Artigo 15.º

Exclusão e notificação

1 - Nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
2 - A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:
a) Mensagem de correio electrónico com recibo de entrega da notificação;
b) Ofício registado;
c) Notificação pessoal;
d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página electrónica.

Artigo 16.º

Pronúncia dos interessados

1 - O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:
a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico;
b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
c) Da data da notificação pessoal;
d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.
2 - Realizada a audiência dos interessados, as ARS apreciam as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.
3 - Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.
4 - As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.
5 - Os candidatos excluídos são notificados nos termos do n.º 2 do artigo anterior.
6 - Finda a tramitação associada à audiência prévia dos candidatos, as ARS elaboram e afixam nos locais indicados no aviso de abertura, a lista de candidatos admitidos e excluídos.
7 - Os candidatos excluídos podem recorrer para o conselho directivo da ACSS, I.P., no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua afixação nos locais previstos no aviso de abertura.
8 - A interposição do recurso não suspende as operações do procedimento concursal e, sempre que lhe seja dado provimento, as ARS promovem a afixação da alteração à lista dos candidatos.
9 - O conselho directivo da ACSS, I.P., deve decidir o recurso no prazo máximo de 20 dias úteis a contar da data da sua interposição.

Artigo 17.º

Convocatória dos candidatos

1 - Os candidatos admitidos são convocados, pelo presidente do júri no prazo de cinco dias úteis e pela forma prevista no n.º 2 do artigo 15.º, para aplicação do método de selecção, com indicação do local, data e horário em que o mesmo deva ter lugar.
2 - A notificação prevista no número anterior deverá efectuar-se com a antecedência mínima de 10 dias úteis relativamente à data da aplicação do método de selecção.
3 - O júri deve proceder à aplicação dos métodos de selecção até 30 dias úteis subsequentes à data de afixação da lista de candidatos admitidos ao procedimento concursal.

4 - Em casos devidamente fundamentados pode o prazo previsto no número anterior ser prorrogado até ao máximo de 60 dias úteis.

SECÇÃO V

Prova de habilitação

Artigo 18.º

Método de avaliação

1 - A avaliação dos candidatos é feita mediante prova pública, que compreende a discussão do *curriculum vitae* do candidato e a submissão a uma prova prática.

2 - A prova prática consiste na análise de um caso clínico.

3 - A aplicação do método decorre, sempre que possível, no estabelecimento a que pertence o presidente do júri.

4 - Na discussão do currículo devem intervir os três membros do júri, dispondo cada um deles de quinze minutos para o efeito e tendo o candidato igual tempo para a resposta.

5 - Na discussão do currículo são obrigatoriamente considerados, tendo em atenção a especificidade das funções da área de exercício profissional a que respeitam as provas, os seguintes factores:

a) Exercício de funções na respectiva especialidade, tendo em conta a competência técnico-profissional e o tempo de exercício das mesmas;

b) Competências adquiridas, enquanto conjunto de saberes que, directa ou indirectamente, influenciam o exercício de funções médicas;

c) Actividades de formação no internato médico, como orientador de formação, responsável de estágio, director ou coordenador de internato ou membro de júri de avaliação final, actividades de orientação de alunos de licenciaturas na área da saúde e outras acções de formação médica ministradas pelo candidato nos serviços, de acordo com o conteúdo das mesmas e o tempo de exercício;

d) Trabalhos publicados e apresentados publicamente, sob a forma oral ou *poster*, ou outras actividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação;

e) Acções de formação médica de actualização ou aperfeiçoamento de competências, ministradas por organismo certificado ou acreditado, tendo em consideração o tempo de formação e o interesse da formação para os serviços e para o exercício profissional na respectiva especialidade;

f) Outros factores de valorização curricular, nomeadamente títulos, prémios profissionais, sociedades científicas e participação em outros júris de concurso.

6 - O peso relativo na classificação final da discussão curricular e da análise de caso clínico é idêntico.

7 - A classificação da discussão curricular é feita na escala de 0 a 20 valores, distribuídos pelos factores de avaliação estabelecidos nas correspondentes alíneas do n.º 5, da seguinte forma:

a) 0 a 8 valores;
b) 0 a 4 valores;
c) 0 a 3 valores;
d) 0 a 4 valor;
e) 0 a 0,5 valor;
f) 0 a 0,5 valor.

8 - A classificação final de cada candidato resulta da média aritmética das classificações atribuídas na discussão curricular e na análise por cada membro do júri, no final da aplicação de cada método de selecção, na escala de 0 a 20 valores, e o resultado final é expresso pelas menções de *Aprovado* ou *Não aprovado*.

9 - Considera-se aprovado o candidato que obtenha classificação igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

SECÇÃO VII

Resultados e elaboração da lista de classificação

Artigo 19.º

Ordenação final dos candidatos

No prazo de 15 dias úteis após a aplicação dos métodos de selecção, o júri deve elaborar a lista de classificação dos candidatos, ordenada alfabeticamente, com as menções de *Aprovado* ou *Não aprovado*.

Artigo 20.º

Audiência dos interessados e homologação

1 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e não aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 15.º e 16.º.

2 - No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, ou da entidade responsável pela realização do procedimento, é submetida a homologação do conselho directivo da ACSS, I.P..

3 - Os candidatos são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final pela forma prevista no n.º 2 do artigo 15.º.

4 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade que procedeu à publicação do procedimento concursal e disponibilizada na sua página electrónica.

Artigo 21.º

Impugnação administrativa

1 - Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo para o membro do governo responsável pela área da saúde, no prazo de 10 dias úteis após a publicação da lista.

2 - O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias úteis.

Artigo 22.º

Atribuição do grau

1 - O grau de consultor é atribuído aos candidatos ao procedimento que tenham obtido a classificação final de *Aprovado*.

2 - A data de obtenção do grau é a da publicação da lista de classificação dos candidatos, excepto quando seja constituído mais do que um júri por área profissional, caso em que a obtenção do grau se reporta à data da publicação da primeira lista dessa área profissional.

3 - Compete à ACSS, I.P., a emissão do diploma comprovativo do grau de consultor.

Artigo 23.º

Cessação do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal cessa com a atribuição do grau de consultor aos candidatos que tenham obtido a classificação de *Aprovado*.

2 - O procedimento concursal pode cessar por acto devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua abertura, homologado pelo respectivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 24.º

Restituição e destruição de documentos

1 - É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2 - A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da sentença.

Artigo 25.º

Modelos de formulários

1 - São aprovados por despacho do membro do Governo responsável pela área da Saúde os modelos dos documentos a seguir mencionados:

a) Formulário de candidatura;

b) Formulário para o exercício do direito de participação dos interessados;

c) Diploma do Grau de Consultor.

2 - Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Artigo 26.º

Aplicação no tempo

A presente portaria aplica -se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor.

Artigo 27.º

Norma revogatória

São revogadas as Portarias n.º 177/97, de 11 de Março, n.º 43/98 de 26 de Janeiro, n.º 44/98 de 27 de Janeiro, e n.º 47/98 de 30 de Janeiro.

Artigo 28.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

PORTARIA QUE REGULAMENTA A TRAMITAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA OS POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS NO ÂMBITO DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA

O Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto, que estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional, determina que o recrutamento para os postos de trabalho em funções públicas, no âmbito da carreira médica, incluindo mudança de categoria, se efectua mediante procedimento concursal.

Conforme previsto no n.º 2 do artigo 16.º do mesmo diploma, os requisitos de candidatura e a tramitação daqueles procedimentos concursais são regulados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da saúde.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 54.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, e do disposto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto, manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças e pela Ministra da Saúde, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto

A presente portaria regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho em funções públicas, no âmbito da carreira especial médica, nos termos do n.º 2 do artigo 54.º da Lei n.º 12 -A/ 2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), e do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto.

Artigo 2.º

Definições

Para os efeitos da presente portaria, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade empregadora pública ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das actividades e à prossecução dos objectivos de órgãos ou serviços;

c) «Selecção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de selecção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Artigo 3.º

Modalidades do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não

ocupados, nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços;
b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade empregadora pública.

2 - No caso referido na alínea b) do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

Artigo 4.º

Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência do órgão ou dirigente máximo do estabelecimento ou serviço respectivo.

CAPITULO II

Tramitação do procedimento concursal

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Artigo 5.º

Publicitação do procedimento

1. A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral;

b) Na bolsa de emprego público, através do preenchimento de formulário próprio, devendo este estar disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação referida na alínea anterior;

c) Na página electrónica da entidade empregadora, por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República;*

d) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2 - A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3 - A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do acto que autoriza procedimento e da entidade que o realiza;

b) Identificação da modalidade do procedimento concursal, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respectiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;

e) Requisitos de admissão previstos no artigo 8.º da LVCR;

f) Indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;

g) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

h) Nível habilitacional exigido;

i) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

j) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

l) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedi mento;

m) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

n) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

o) Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pela presente portaria;

p) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respectivas temáticas;

q) Composição e identificação do júri;

r) Indicação de que as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

s) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;

t) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4 - A publicação por extracto deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

Júri

Artigo 6.º

Designação do júri

1 - A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2 - O júri é constituído por área de exercício profissional.

3 - O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4 - No mesmo acto são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efectivos.

Artigo 7.º

Composição do júri

1 - O júri é composto por um presidente e por quatro vogais, trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e, ou, de outro órgão ou serviço.

2 - Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respectiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o procedimento.

3 - Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4 - Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respectiva área profissional é que podem ser nomeados vogais de áreas afins.
5 - Sempre que sejam candidatos ao procedimento titulares de cargos de direcção do órgão ou serviço que realiza o procedimento, o júri é obrigatoriamente oriundo de fora desse órgão ou serviço.
6 - A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.
7 - No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.
8 - O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

Artigo 8.º
Competência do júri

1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:
a) Decidir das fases que comportam os métodos de selecção, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;
b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção;
c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e, ou, habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;
d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respectivas deliberações;
e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;
f) Garantir aos candidatos o acesso às actas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.
2 - Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.
3 - A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos na presente portaria é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Artigo 9.º
Funcionamento do júri

1 - O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.
2 - O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.
3 - De cada reunião do júri será lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.
4 - Das actas de reuniões em que seja efectuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:
a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;
b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.
5 - Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Artigo 10.º
Prevalência das funções de júri

1 - O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.
2 - Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos na presente portaria e os que venham a calendarizar.

SECÇÃO III
Candidatura

Artigo 11.º
Requisitos de admissão

1 - Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respectiva publicitação.
2 - A verificação da reunião dos requisitos é efectuada em dois momentos:
a) Na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri;
b) Na constituição da relação jurídica de emprego público, pela entidade empregadora pública.
3 - O candidato deve reunir os requisitos referidos no n.º 1 até à data limite de apresentação da candidatura.
4 - A entidade competente para a abertura do procedimento concursal, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direcção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do director clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Artigo 12.º
Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

Artigo 13.º
Forma de apresentação da candidatura

1 - A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:
a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;
c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e electrónico, caso exista;
d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:
i) Os previstos no artigo 8.º da LVCR e no artigo 15.º do

Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto;

ii) A identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

iii) Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2 - A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3 - No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4 - Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

5 - Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Artigo 14.º

Apresentação de documentos

1 - A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego público, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo do vínculo à Administração Pública ou documento comprovativo do preenchimento dos requisitos necessários para esse vínculo;

c) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

d) Cinco exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das actividades desenvolvidas.

2 - A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respectivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3 - Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4 - Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

5 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

6 - Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

7 - Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

8 - A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos da presente portaria, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.

9 - O júri ou a entidade empregadora pública, conforme os casos, pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

10 - A concessão do prazo referido no número anterior é obrigatória quando se trate de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial cuja candidatura tenha sido apresentada apenas pela entidade gestora da mobilidade.

11 - A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

Artigo 15.º

Apreciação das candidaturas

1 - Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objecto do procedimento concursal.

3 - Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 convocam-se os candidatos nos termos do n.º 2 do artigo seguinte e do n.º 1 do artigo 18º e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de selecção.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Artigo 16.º

Exclusão e notificação

1 - Nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 - A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:

a) Mensagem de correio electrónico, com recibo de entrega da notificação;

b) Ofício registado;

c) Notificação pessoal;

d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página electrónica.

Artigo 17.º

Pronúncia dos interessados

1 - O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico*;*

b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;

c) Da data da notificação pessoal;

d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

2 - Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3 - Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.

4 - As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário

tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5 - Os candidatos excluídos são notificados nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 18.º

Início da utilização dos métodos de selecção

1 - Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis e pela forma prevista no n.º 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2 - No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3 - O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 30 dias úteis após a data de afixação da respectiva lista, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 30 dias úteis.

SECÇÃO V

Métodos de selecção

Artigo 19.º

Métodos de selecção

Os métodos de selecção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Artigo 20.º

Avaliação e discussão curricular

1 - A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2 - Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3 - Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respectiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Actividades de formação nos internatos médicos e outras acções de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respectiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respectiva área de formação específica;

e) Capacidade e aptidão para a gestão e organização de serviços;

f) Actividades docentes ou de investigação relacionadas com a respectiva área profissional;

g) Outros factores de valorização profissional, nomeadamente a participação em órgão sociais de sociedades científicas e títulos profissionais.

3 - Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos factores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

a) Categoria de assistente:
   Alínea *a*): 0 a 8 valores;
   Alínea b): 0 a 2 valores;
   Alínea c): 0 a 2 valores;
   Alínea d): 0 a 6 valores;
   Alínea f): 0 a 1 valores;
   Alínea g): 0 a 1 valores

b) Categoria de assistente graduado:
   Alínea a): 0 a 8 valores;
   Alínea b): 0 a 4 valores;
   Alínea c): 0 a 4 valores;
   Alínea e): 0 a 2 valores;
   Alínea f): 0 a 1 valores;
   Alínea g): 0 a 1 valores;

c) Categoria de assistente graduado sénior:
   Alínea a): 0 a 6 valores;
   Alínea b): 0 a 3 valores;
   Alínea c): 0 a 4 valores;
   Alínea e): 0 a 5 valores;
   Alínea f): 0 a 1 valores;
   Alínea g): 0 a 1 valores

4 - Cabe ao júri definir em acta, em momento anterior à publicitação do procedimento, os critérios a que irá obedecer a valorização dos factores enunciados nos números precedentes.

5 - Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de quinze minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

6 - A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página electrónica.

7 - Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das clas-

sificações atribuídas por cada membro do júri.

Artigo 21.º

Prova prática

1 - A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e actuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respectiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projecto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2 - A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objectivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respectivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Artigo 22.º

Ordenação final dos candidatos

1 - Terminada a aplicação dos métodos de selecção, o júri deve preparar, no prazo máximo de 10 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70% e 30% das classificações quantitativas obtidas, respectivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Artigo 23.º

Critérios de ordenação preferencial

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 99.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efectuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal;

b) Maior duração do vínculo à Administração Pública, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Artigo 24.º

Audiência dos interessados e homologação

1 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 16.º e 1 a 4 do artigo 17.º.

2 - No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação.

3 - No caso previsto no n.º 5 do artigo 7.º, bem como quando o dirigente máximo seja membro do júri, a homologação da lista é da responsabilidade do membro do Governo responsável pela área da saúde.

4 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final.

5 - A notificação referida no número anterior é efectuada pela forma prevista no n.º 2 do artigo 16.º

6 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

Artigo 25.º

Recrutamento

1 - O recrutamento opera-se nos termos previstos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º e no artigo 55.º da LVCR.

2 - Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

3 - Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de ordenação final homologada.

4 - Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;

b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória propôs-ta pela entidade empregadora pública;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego público;

d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora pública;

e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

5 - Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Artigo 26.º

Cessação do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora pública e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2 - Excepcionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por acto devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respectivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO VI

Garantias

Artigo 27.º

Impugnação administrativa

1 - Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2 - Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3 - Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

Restituição e destruição de documentos

1 - É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2 - A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Artigo 29.º

Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação actual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de acto procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego público em órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar no mapa de pessoal, nos termos da lei.

Artigo 30.º

Modelos de formulários

1 - São aprovados por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde os modelos de formulário tipo a seguir mencionados:

a) Formulário de candidatura;

b) Formulário para o exercício do direito de participação dos interessados.

2 - Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Artigo 31.º

Aplicação no tempo

A presente portaria aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor.

Artigo 32º

Legislação supletiva e subsidiária

1 - A todas as matérias não directamente reguladas pela presente portaria, designadamente, no que respeita aos prazos e impugnações, aplica-se o regime estabelecido no Código do Procedimento Administrativo.

2 - Ao procedimento concursal regulado pela presente portaria é subsidiariamente aplicável a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Artigo 33.º

Norma revogatória

São revogadas as Portarias nº 177/97, de 11 de Março, nº 43/98 de 26 de Janeiro, nº 44/98 de 27 de Janeiro e nº 47/98 de 30 de Janeiro.

Artigo 34.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA OS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA MÉDICA, NO ÂMBITO DAS ENTIDADES PRESTADORAS DE CUIDADOS DE SAÚDE QUE REVISTAM NATUREZA EMPRESARIAL, INTEGRADAS NO SNS

Entre:

As entidades empregadoras outorgantes do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos,

É celebrado o acordo sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, nos seguintes termos:

No âmbito e para os efeitos previstos na Cláusula 54.ª do Acordo Colectivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, adiante designado, abreviadamente, por ACT, importa definir a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de

postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde (SNS).
Assim, considerando que:

a) No âmbito da revisão das carreiras médicas se procuraram minimizar os constrangimentos advenientes da coexistência de diferentes regimes de trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial;

b) Neste sentido se criou um patamar de referência para as carreiras dos profissionais de saúde das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, tendo por referência o regimes instituído para a carreira especial médica;

c) A padronização e identidade de critérios de organização e valorização de recursos humanos, contribui para a circularidade do sistema e sustenta o reconhecimento mútuo de qualificação e categorização, independentemente do local de trabalho e da natureza jurídica da relação de emprego;

d) Sem subverter a autonomia de gestão do sector empresarial do Estado, os trabalhadores médicos das instituições de saúde no âmbito do SNS têm um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional;

e) Importa, neste quadro, instituir a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

É celebrado o presente acordo colectivo de trabalho que institui a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, adiante designado, abreviadamente, por Acordo, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

Capítulo I
Objecto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª
Objecto

O presente Acordo, celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.º do Acordo Colectivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, regulamenta a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 2.ª
Âmbito

1 - O presente Acordo aplica-se aos processos de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2 - Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, doravante CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pelo presente Acordo 41 entidades empregadoras e 13820 trabalhadores.

Cláusula 3.ª
Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 - O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período de quatro anos.

2 - Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que tenha havido denúncia, o presente Acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3 - A sobrevigência, a denúncia e a cessação do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 501.º e seguintes do CT.

CAPÍTULO II
Disposições Gerais

Cláusula 4.ª
Definições

Para os efeitos do presente Acordo, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integrada no Serviço Nacional de Saúde ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das actividades e à prossecução dos objectivos de órgãos ou serviços;

c) «Selecção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de selecção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 5.ª
Modalidades do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que

se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2 - No caso referido na alínea b) do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 6.ª
Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência do órgão ou dirigente máximo do estabelecimento ou serviço respectivo.

CAPITULO III
Tramitação do procedimento concursal
SECÇÃO I
Publicitação do procedimento
Cláusula 7.ª
Publicitação do procedimento

1. A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do Diário da República, por publicação integral;

b) Na página electrónica da entidade, por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República;*

c) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2 - A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3 - A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do acto que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;

b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respectiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;

e) Indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;

f) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

g) Nível habilitacional exigido;

h) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

i) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

j) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

l) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

m) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

n) Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente Acordo;

o) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respectivas temáticas;

p) Composição e identificação do júri;

q) Indicação de que as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

r) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;

s) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4 - A publicação por extracto deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II
Júri
Cláusula 8.ª
Designação do júri

1 - A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2 - O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3 - O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4 - No mesmo acto são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efectivos.

Cláusula 9.ª
Composição do júri

1 - O júri é composto por um presidente e por quatro vogais, trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e, ou, de outro órgão ou serviço.

2 - Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respectiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.

3 - Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4 - Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respectiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5 - A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente

em caso de falta de quórum constitutivo.
6 - No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.
7 - O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

Cláusula 10.ª
Competência do júri

1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:
a) Decidir das fases que comportam os métodos de selecção, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;
b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção;
c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e, ou, habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;
d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respectivas deliberações;
e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;
f) Garantir aos candidatos o acesso às actas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.
2 - Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.
3 - A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente Acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 11.ª
Funcionamento do júri

1 - O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.
2 - O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.
3 - De cada reunião do júri será lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.
4 - Das actas de reuniões em que seja efectuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:
a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;
b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.
5 - Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Cláusula 12.ª
Prevalência das funções de júri

1 - O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.
2 - Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente Acordo e os que venham a calendarizar.

SECÇÃO III
Candidatura
Cláusula 13.ª
Requisitos de admissão

1 - Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respectiva publicitação.
2 - A verificação da reunião dos requisitos é efectuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.
3 - O candidato deve reunir os requisitos referidos no n.º 1 até à data limite de apresentação da candidatura.
4 - A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direcção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do director clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 14.ª
Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

Cláusula 15.ª
Forma de apresentação da candidatura

1 - A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:
a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;
c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e electrónico, caso exista;
d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente, *o*s relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;
e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.
2 - A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.
3 - No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.
4 - Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

5 - Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 16.ª
Apresentação de documentos

1 - A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego público, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Cinco exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das actividades desenvolvidas.

2 - A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respectivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3 - Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4 - Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

5 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

6 - Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

7 - Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

8 - A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente Acordo, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.

9 - O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

10 - A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

Cláusula 17.ª
Apreciação das candidaturas

1 - Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objecto do procedimento concursal.

3 - Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam -se os candidatos nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte e do n.º 1 da cláusula 20.ª e iniciam -se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de selecção.

SECÇÃO IV
Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 18.ª
Exclusão e notificação

1 - Nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 - A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:

a) Mensagem de correio electrónico, com recibo de entrega da notificação;

b) Ofício registado;

c) Notificação pessoal;

d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora e da disponibilização na sua página electrónica.

Cláusula 19.ª
Pronúncia dos interessados

1 - O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico*;*

b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;

c) Da data da notificação pessoal;

d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

2 - Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3 - Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.

4 - As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5 - Os candidatos excluídos são notificados nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 20.ª
Início da utilização dos métodos de selecção

1 - Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis e pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 18.ª

do presente Acordo, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
2 - No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.
3 - O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 30 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 30 dias úteis.

SECÇÃO V

Métodos de selecção

Cláusula 21.ª

Métodos de selecção

Os métodos de selecção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 22.ª

Avaliação e discussão curricular

1 - A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.
2 - Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
3 - Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:
a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respectiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;
b) Actividades de formação nos internatos médicos e outras acções de formação e educação médica frequentadas e ministradas;
c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respectiva, tendo em conta o seu valor relativo;
d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico
da respectiva área de formação específica;
e) Capacidade e aptidão para a gestão e organização de serviços;
f) Actividades docentes ou de investigação relacionadas com a respectiva área profissional;
g) Outros factores de valorização profissional, nomeadamente a participação em órgão sociais de sociedades científicas e títulos profissionais.
3 - Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos factores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:
d) Categoria de assistente:
Alínea *a*): 0 a 8 valores;
Alínea b): 0 a 2 valores;
Alínea c): 0 a 2 valores;
Alínea d): 0 a 6 valores;
Alínea f): 0 a 1 valores;
Alínea g): 0 a 1 valores
e) Categoria de assistente graduado:
Alínea a): 0 a 8 valores;
Alínea b): 0 a 4 valores;
Alínea c): 0 a 4 valores;
Alínea e): 0 a 2 valores;
Alínea f): 0 a 1 valores;
Alínea g): 0 a 1 valores;
f) Categoria de assistente graduado sénior:
Alínea a): 0 a 6 valores;
Alínea b): 0 a 3 valores;
Alínea c): 0 a 4 valores;
Alínea e): 0 a 5 valores;
Alínea f): 0 a 1 valores;
Alínea g): 0 a 1 valores
4 - Cabe ao júri definir em acta, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos factores enunciados nos números precedentes.
5 - Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de quinze minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.
6 - A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página electrónica.
7 - Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 23.ª

Prova prática

1 - A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e actuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respectiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projecto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.
2 - A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objectivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respectivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 24.ª

Ordenação final dos candidatos

1 - Terminados os métodos de selecção, o júri deve preparar, no prazo máximo de 10 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70% e 30% das classificações quantitativas obtidas, respectivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 25.ª
Critérios de ordenação preferencial

1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efectuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o concurso.

b) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional posta a concurso.

Cláusula 26.ª
Audiência dos interessados e homologação

1 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.º do presente Acordo.

2 - No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação.

3 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final.

4 - A notificação referida no número anterior é efectuada pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 18.ª do presente Acordo.

5 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página electrónica.

Cláusula 27.ª
Recrutamento

1 - Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2 - Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3 - Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;

b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego público;

d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4 - Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 28.ª
Cessação do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2 - Excepcionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por acto devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respectivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO VI
Garantias
Cláusula 29.ª
Impugnação administrativa

1 - Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2 - Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3 - Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

CAPÍTULO IV
Disposições finais e transitórias
Cláusula 30.ª
Restituição e destruição de documentos

1 - É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2 - A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Cláusula 31.ª
Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação actual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de acto procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego público em órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar no mapa de pessoal.

Cláusula 32.ª
Modelos de formulários

1 - Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovadas pela Comissão Paritária a que alude a cláusula seguinte:

2 - Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Cláusula 33.ª
Interpretação e integração de lacunas

A Comissão Paritária criada ao abrigo da Cláusula 52.ª do ACT goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente Acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

Cláusula 34.ª
Força jurídica, depósito e publicação

O presente Acordo é parte integrante e possui a mesma força jurídica vinculativa do ACT, devendo ser objecto de depósito e publicação oficial nos mesmos moldes daquele instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Lisboa, 24 de Março de 2011

Pelas entidades públicas empresariais:
Centro Hospitalar do Alto Ave, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E. P. E.;
Centro Hospitalar Barreiro/Montijo, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Nordeste, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Porto, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.;
Centro Hospitalar Lisboa Central, E. P. E.;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, E. P. E.;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, E. P. E.;
Hospital de Curry Cabral, E.P.E.:
Hospital Distrital da Figueira da Foz, E. P. E.;
Hospital Distrital de Santarém, E. P. E.;
Hospital do Espírito Santo de Évora, E. P. E.;
Hospital de Faro, E. P. E.;
Hospital Garcia de Orta, E. P. E.;
Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.;
Hospital do Litoral Alentejano, E.P.E.;
Hospital de Magalhães Lemos, E. P. E.;
Hospital de Santo André, E. P. E.;
Hospital de São João, E. P. E.;
Hospital Santa Maria Maior, E. P. E.;
Hospital São Teotónio, E. P. E.;
Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.;
Instituto Português Oncologia Coimbra Francisco Gentil,E.P.E.;
Instituto Português Oncologia Lisboa Francisco Gentil, E.P.E.;
Instituto Português Oncologia Porto Francisco Gentil, E.P.E.;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E. P. E.;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E. P. E.;
Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E.;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E. P. E.;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E. P. E..
(*Cílio Pereira Correia*, mandatário)

Pelas associações sindicais:
Pela Federação Nacional dos Médicos
(*Sérgio Augusto Costa Esperança*, mandatário)

Pelo Sindicato Independente dos Médicos
(*Fernando Carlos Cabral Lopes Arroz*, mandatário

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

ADAPTAÇÃO DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP 3), APROVADO PELA LEI 66-B/2007, DE 28/12, AOS TRABALHADORES INTEGRADOS NA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA

Entre:
Pelas entidades empregadoras públicas
- A Ministra da Saúde
- O Secretário de Estado da Administração Pública
E
Pelas associações sindicais
- A Federação Nacional dos Médicos
- O Sindicato Independente dos Médicos

É celebrado o acordo sobre a adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, nos seguintes termos:

No âmbito e para os efeitos previstos na alínea *c)* do artigo 348.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, no n.º 5 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28

de Dezembro, e do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto, importa proceder à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n. º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica.

Assim, considerando que:

a) A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aplicando-se aos desempenhos dos serviços públicos, dos respectivos dirigentes e demais trabalhadores, concretizando uma concepção integrada dos sistemas de gestão e avaliação, permitindo alinhar, de uma forma coerente, os desempenhos dos serviços e dos que neles trabalham;

b) Apesar do sistema ali previsto ter uma vocação de aplicação universal às administrações directa e indirecta do Estado, regional e autárquica, está prevista a possibilidade de adopção de mecanismos de flexibilidade e adaptação, designadamente em resultado das especificidades de algumas carreiras;

c) As adaptações ao SIADAP estão sujeitas às regras enunciadas no n.º 6 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, devendo, por isso, respeitar-se, entre outros, os princípios, os objectivos e os subsistemas do SIADAP;

d) A avaliação do desempenho é essencial em qualquer organização para garantir a qualidade do serviço prestado e a melhoria das práticas profissionais;

e) Importa, neste quadro, proceder à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n. º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica,

É celebrado o presente acordo colectivo de trabalho de adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, instituída e regulamentada pelo Decreto-Lei nº 177/2009, de 4 de Agosto, adiante designado, abreviadamente, por Acordo, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

Capítulo I
Objecto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª
Objecto

O presente Acordo, celebrado ao abrigo do disposto no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto, procede à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, instituída e regulamentada pelo Decreto-Lei nº 177/2009, de 4 de Agosto.

Cláusula 2.ª
Âmbito

1 - O presente Acordo aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados mediante contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados na carreira especial médica, exerçam funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 - O presente Acordo aplica-se igualmente à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exerçam funções em entidade excluída do âmbito de aplicação objectivo da Lei n.º 12-A/ 2008, de 27 de Fevereiro.

3 - O presente Acordo aplica-se ainda à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculado mediante contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo com duração igual ou superior a seis meses, que exerçam funções nas entidades a que se referem os números anteriores.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o presente Acordo não se aplica à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos internos que se encontrem a frequentar o processo único de formação médica especializada.

5 - Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Publicas, doravante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, estima-se que sejam abrangidos pelo presente Acordo 35 entidades empregadoras públicas e 11270 trabalhadores.

Cláusula 3.ª
Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 - O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, e vigora pelo período de quatro anos.

2 - Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que tenha havido denúncia, o presente Acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3 - A sobrevigência, a denúncia e a cessação do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 364.º e seguintes do RCTFP.

Capítulo II
Princípios, objectivos e estrutura do processo de avaliação

Cláusula 4.ª
Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

a) Princípio da coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos e na execução das políticas públicas para o sector da saúde;

b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos;

c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;

d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;

e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;

f) Princípio da confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 5.ª
Objectivos do processo de avaliação

Constituem objectivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;

b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;

c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objectivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;

d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;

e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;

f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

Cláusula 6.ª
Planeamento do processo de avaliação

1 - O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2 - O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 7.ª
Periodicidade e requisitos funcionais

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 - À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 8.ª
Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efectue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao conselho coordenador da avaliação a que se refere o n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e pelo Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de Fevereiro de 2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de Fevereiro de 2010.

Cláusula 9.ª
Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objectivos individuais», estabelecidos em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

Cláusula 10.ª
Objectivos individuais

1 - Os «objectivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade – conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabelecimentos ou serviços de saúde e em outros organismos públicos no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respectivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respectivo exercício profissional;

b) Formação – acções de formação, quer as realizadas, quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as acções de orientação de internos e a formação específica decorrente de projectos dos serviços, bem como actividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação – participação em actividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento ou serviço de saúde em cujo mapa de pessoal o trabalhador médico se encontre integrado, com exclusão das actividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento ou serviço;

d) Organização – exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de actividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação – atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2 – Os objectivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De qualidade da actividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de actos médicos, atendendo ao conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respectiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de acções de formação planeadas;

d) De actividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em cujo mapa pessoal o trabalhador médico se encontre integrado.

3 - A fixação dos objectivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objectivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

b) A definição dos objectivos, dos seus indicadores de medida e dos respectivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

c) A fixação de objectivos sem o acordo do avaliado deve ser objecto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objectivos devem enquadrar-se nos objectivos da respectiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objectivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 1 e ser estabelecidos objectivos de qualidade da actividade desenvolvida e de quantificação de actos médicos;

f) Os objectivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

g) Os objectivos contratualizados devem ser objecto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objectivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objectivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea *a)* do n.º 1 ser inferior a 60%, nem superior a 85%;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objectivos de quantificação de actos médicos não pode ser inferior a 50% da avaliação final do parâmetro «Objectivos individuais»;

j) Por cada objectivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

l) Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cláusula 11.ª
Avaliação dos resultados

1 - A avaliação do grau de cumprimento de cada objectivo efectua-se de acordo com os respectivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Objectivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objectivos.

3 - À avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 12.ª
Competências de desempenho

1 - O parâmetro relativo a «Competências de desempenho» assenta em padrões de actividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.

Cláusula 13.ª
Auto-avaliação

1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2 - A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3 - A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4 - A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Os objectivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;

b) Descrição da actividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;

c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;

d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objectivos e metas do serviço;

e) Análise pessoal e balanço sobre a actividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objectivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;

f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da actividade do avaliado;

g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;

h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;

i) Eventual proposta de projectos a desenvolver no âmbito do serviço.

5 - A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

6 - Nos casos em que o avaliado exerça funções em órgãos ou serviços da Administração Pública, em regime de acumulação com as desempenhadas em estabelecimento ou serviço de saúde, a ficha de auto-avaliação é obrigatoriamente acompanhada de uma informação do respectivo responsável ou dirigente máximo sobre aquele exercício de funções.

7 - A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respectivo conteúdo no sentido de uma avaliação objectiva do desempenho do avaliado no ciclo de

avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respectivo grau de cumprimento.

Cláusula 14.ª
Avaliação final

1 - A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.
2 - Para o parâmetro «Objectivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60% e para o parâmetro «Competências de desempenho» uma ponderação máxima de 40%.

Capítulo III
Intervenientes no processo de avaliação
Cláusula 15.ª
Sujeitos

1 - Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada estabelecimento ou serviço de saúde:
a) Equipa de avaliação;
b) Avaliado;
c) Conselho Coordenador da Avaliação;
d) Comissão paritária da avaliação;
e) Dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.
2 - Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com a vista a emitir parecer sobre aspectos relacionados com o exercício da actividade pelo avaliado.

Cláusula 16.ª
Equipa de avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
2 - A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:
a) O superior hierárquico directo do avaliado, que preside;
b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, e
c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou estabelecimento.
3 - Nos casos em que o número de médicos do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.
4 - A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2, o qual deve, designadamente:
a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;
b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objectiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.
5 - Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.
6 - Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula, a avaliação do trabalhador médico é efectuada pelo respectivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere n.º 2 da cláusula 15.ª.
7 - No caso da área de exercício profissional saúde pública, dado o reduzido número de trabalhadores médicos em cada ACES, a avaliação do seu desempenho pode ser efectuada a nível regional, podendo ser solicitada a emissão do parecer a que se refere o n.º 2 da cláusula 15.ª.
8 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 9.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efectuada pelo avaliador a que se refere a alínea a) do n.º 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.
9 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea c) do n.º 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas a) e b).

Cláusula 17.ª
Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1 - O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respectivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.
2 - Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respectivos avaliados efectuada pelos demais médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo conselho coordenador da avaliação.
3 - O disposto nos n.os 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.
4 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exerçam funções de director de departamento ou de serviço, opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública, abreviadamente designado SIADAP 2.
5 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o n.º 1 da presente cláusula, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior.
6 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 9.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

Cláusula 18.ª
Conselho coordenador da avaliação

1 - Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente Acordo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objectivos e metas em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento ou serviço de saúde e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

a) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 9.ª;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objectivos individuais;

c) Aprovar a lista de «Competências de desempenho» a que se refere a cláusula 12.ª do presente Acordo;

d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;

e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objectivos do estabelecimento ou serviço e unidades;

f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;

g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;

h) Elaborar o seu regulamento interno.

2 - O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo director clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira especial médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3 - Nos estabelecimentos ou serviços de saúde em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do conselho coordenador de avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

4 - O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5 - Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6 - Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao conselho a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei nº 66-B/ 2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 19.ª
Comissão paritária da avaliação

1 - Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.

2 - A comissão paritária da avaliação pode solicitar à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao conselho coordenador da avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3 - Os actos praticados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Capítulo IV
Disposições finais e transitórias
Cláusula 20.ª
Casos especiais

1 - No caso dos trabalhadores médicos abrangidos pelo disposto no n.º 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.

2 - Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.

3 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no n.º 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 8.ª do presente Acordo.

Cláusula 21.ª
Diferenciação de desempenhos

1 - À diferenciação de desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 - As percentagens máximas a que se refere o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira especial médica.

3 - As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos na alínea *a*) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nos termos e condições previstos na lei.

4 - As percentagens máximas para as menções qualitativas de *Desempenho relevante* e de *Desempenho excelente* não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação atribuída, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 22.ª
Fichas

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objectivos e respectivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades

constantes da carreira especial médica, devem ser adaptados pela Comissão paritária do Acordo, a que se refere a cláusula 25.ª do presente Acordo, no prazo máximo de 60 dias a contar da respectiva data da entrada em vigor.

Cláusula 23.ª
Médicos em mobilidade

Os trabalhadores médicos que exerçam funções não incluídas no âmbito da prestação de cuidados de saúde, em órgãos e serviços da Administração Pública e não desempenhem cargos dirigentes, são avaliados nos termos do sistema integrado de avaliação do desempenho em vigor para o pessoal da carreira de técnico superior desse órgão ou serviço, com as adaptações que forem necessárias.

Cláusula 24.ª
Produção de efeitos

1 - O disposto no presente Acordo aplica-se à avaliação do desempenho prestado a partir de 2012, inclusive.
2 - A primeira eleição da comissão paritária, após a entrada em vigor do presente Acordo, deve realizar-se nos termos do disposto no artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 25.ª
Comissão paritária do Acordo

1 - Ao abrigo do disposto no artigo 349.º do RCTFP, as partes outorgantes constituem uma comissão paritária, com competência para promover o acompanhamento da aplicação do presente Acordo, proceder ao registo dos elementos informativos sobre os respectivos efeitos e resultados, interpretar as suas disposições e integrar lacunas que a sua aplicação suscite ou revele e ainda para deliberar sobre as matéria referidas na cláusula 22.ª do presente Acordo.
2 - A comissão paritária a que se refere a presente cláusula é composta por quatro representantes das entidades empregadoras públicas e quatro representantes das associações sindicais outorgantes.
3 - Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes comunica, por escrito, à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de trinta dias após a publicação do presente Acordo, a identificação dos seus representantes.
4 - As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
5 - A comissão paritária do Acordo funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras públicas ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de vinte dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalho.
6 - A comissão paritária do Acordo só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.
7 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente Acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em Diário da República, nos termos legais.
8 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.
9 - Na sua primeira reunião, a comissão paritária do Acordo elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 26.ª
Serviço público competente para acompanhamento do processo de avaliação

As competências previstas na Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para as secretarias-gerais de cada ministério quanto à competência de acompanhamento são, no caso da avaliação do pessoal da carreira especial médica abrangido pelo presente Acordo, cometidas à Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. (ACSS, I.P).

Cláusula 27.ª
Aplicação subsidiária

Em tudo o que não estiver regulado no presente Acordo aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 28.ª
Disposição transitória

Aos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2010, ambos inclusive, é aplicável o disposto no artigo 113.º da Lei n.º 12-A /2008, de 27 de Fevereiro.

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS MÉDICOS VINCULADOS POR CIT QUE EXERCEM FUNÇÕES NAS ENTIDADES PRESTADORAS DE CUIDADOS DE SAÚDE QUE REVISTAM NATUREZA EMPRESARIAL, INTEGRADAS NO SNS

Entre:
As entidades empregadoras outorgantes do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos,
É celebrado o acordo sobre a avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, nos seguintes termos:
No âmbito e para os efeitos previstos na Cláusula 54.ª do Acordo Colectivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e do Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, adiante designado, abreviadamente, por ACT, importa definir o sistema de avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde (SNS).

Assim, considerando que:

a) A reforma da Administração Pública efectivada pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, previu a necessidade da revisão dos regimes dos corpos especiais;

b) No âmbito da reformulação do regime de carreiras da Administração Pública, se criou um patamar de referência para as carreiras dos profissionais de saúde nos EPE;

c) A padronização e identidade de critérios de organização e valorização de recursos humanos, contribui para a circularidade do sistema e sustenta o reconhecimento mútuo de qualificação e categorização, independentemente do local de trabalho e da natureza jurídica da relação de emprego;

d) Sem subverter a autonomia de gestão do sector empresarial do Estado, os trabalhadores médicos das instituições de saúde no âmbito do SNS têm um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional;

e) A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aplicando-se aos desempenhos dos serviços públicos, dos respectivos dirigentes e demais trabalhadores, concretizando uma concepção integrada dos sistemas de gestão e avaliação, permitindo alinhar, de uma forma coerente, os desempenhos dos serviços e dos que neles trabalham;

f) Apesar do sistema ali previsto ter uma vocação de aplicação universal às administrações directa e indirecta do Estado, regional e autárquica, está prevista a possibilidade de adopção de mecanismos de flexibilidade e adaptação, designadamente, em resultado das especificidades de algumas carreiras;

g) As adaptações ao SIADAP estão sujeitas às regras enunciadas no n.º 6 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, devendo, por isso, respeitar-se, entre outros, os princípios, os objectivos e os subsistemas do SIADAP;

h) A avaliação do desempenho é essencial em qualquer organização para garantir a qualidade do serviço prestado e a melhoria das práticas profissionais;

i) Importa, neste quadro, instituir o sistema de avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

É celebrado o presente acordo colectivo de trabalho que institui o sistema de avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que, na senda da harmonização efectuada por intermédio do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, se concretiza mediante a adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, adiante designado, abreviadamente, por Acordo, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

Capítulo I
Objecto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª
Objecto

O presente Acordo, celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.º do Acordo Colectivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, institui a avaliação do desempenho dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 2.ª
Âmbito

1 - O presente Acordo aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados mediante contrato individual de trabalho, que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2 - O presente Acordo aplica-se ainda à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculado mediante contrato de trabalho a termo resolutivo com duração igual ou superior a seis meses, que exerçam funções nas entidades a que se refere o número anterior.

3 - Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, doravante designado por CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pelo presente Acordo 41 entidades empregadoras e 2550 trabalhadores.

Cláusula 3.ª
Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 - O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período de quatro anos.

2 - Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que tenha havido denúncia, o presente Acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3 - A sobrevigência, a denúncia e a cessação do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 501.º e seguintes do CT.

Capítulo II
Princípios, objectivos e estrutura do processo de avaliação

Cláusula 4.ª
Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

a) Princípio da coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos e na execução das políticas públicas para o sector da saúde;

b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos;

c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;

d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;

e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualdade da prestação dos cuidados de saúde;

f) Princípio da confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 5.ª
Objectivos do processo de avaliação

Constituem objectivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;

b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;

c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objectivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;

d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;

e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;

f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

Cláusula 6.ª
Planeamento do processo de avaliação

1 - O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2 - O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 7.ª
Periodicidade e requisitos funcionais

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 - À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 8.ª
Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efectue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao conselho coordenador da avaliação a que se refere o n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e pelo Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de Fevereiro de 2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 26, de 8 de Fevereiro de 2010.

Cláusula 9.ª
Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objectivos individuais», estabelecidos em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

Cláusula 10.ª
Objectivos individuais

1 - Os «objectivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade – conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabelecimentos ou serviços de saúde e em outros organismos públicos no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respectivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respectivo exercício profissional;

b) Formação – acções de formação, quer as realizadas, quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as acções de orientação de internos e a formação específica decorrente de projectos dos serviços, bem como actividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação – participação em actividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento ou serviço de saúde em cujo mapa de pessoal o trabalhador médico se encontre integrado, com exclusão das actividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não

reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento ou serviço;

d) Organização – exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de actividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação – atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2 - Os objectivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De qualidade da actividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de actos médicos, atendendo ao conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respectiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de acções de formação planeadas;

d) De actividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em cujo mapa pessoal o trabalhador médico se encontre integrado.

3 - A fixação dos objectivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objectivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

b) A definição dos objectivos, dos seus indicadores de medida e dos respectivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

c) A fixação de objectivos sem o acordo do avaliado deve ser objecto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objectivos devem enquadrar-se nos objectivos da respectiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objectivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 1 e ser estabelecidos objectivos de qualidade da actividade desenvolvida e de quantificação de actos médicos;

f) Os objectivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

g) Os objectivos contratualizados devem ser objecto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objectivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objectivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea *a)* do n.º 1 ser inferior a 60%, nem superior a 85%;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objectivos de quantificação de actos médicos não pode ser inferior a 50% da avaliação final do parâmetro «Objectivos individuais»;

j) Por cada objectivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

k) Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cláusula 11.ª
Avaliação dos resultados

1 - A avaliação do grau de cumprimento de cada objectivo efectua-se de acordo com os respectivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Objectivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objectivos.

3 - À avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 12.ª
Competências de desempenho

1 - O parâmetro relativo a «Competências de desempenho» assenta em padrões de actividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira médica.

Cláusula 13.ª
Auto-avaliação

1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2 - A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3 - A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4 - A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Os objectivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;

b) Descrição da actividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;

c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;

d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objectivos e metas do serviço;

e) Análise pessoal e balanço sobre a actividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objectivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;

f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da actividade do avaliado;
g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;
h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;
i) Eventual proposta de projectos a desenvolver no âmbito do serviço.

5 - A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual;

6 - Nos casos em que o avaliado exerça funções em órgãos ou serviços da Administração Pública, em regime de acumulação com as desempenhadas em estabelecimento ou serviço de saúde, a ficha de auto-avaliação é obrigatoriamente acompanhada de uma informação do respectivo responsável ou dirigente máximo sobre aquele exercício de funções.

7 - A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respectivo conteúdo no sentido de uma avaliação objectiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respectivo grau de cumprimento.

Cláusula 14.ª
Avaliação final

1 - A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2 - Para o parâmetro «Objectivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências de desempenho» uma ponderação máxima de 40%.

Capítulo III
Intervenientes no processo de avaliação
Cláusula 15.ª
Sujeitos

1 - Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada estabelecimento ou serviço de saúde:
a) Equipa de avaliação;
b) Avaliado;
c) Conselho Coordenador da Avaliação;
d) Comissão paritária da avaliação;
e) Dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

2 – Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com a vista a emitir parecer sobre aspectos relacionados com o exercício da actividade pelo avaliado.

Cláusula 16.ª
Equipa de avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 - A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:
a) O superior hierárquico directo do avaliado, que preside;
b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde; e
c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou estabelecimento.

3 - Nos casos em que o número de médicos do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

4 - A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2, o qual deve, designadamente:

c) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;

d) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objectiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5 - Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6 - Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula, a avaliação do trabalhador médico é efectuada pelo respectivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere n.º 2 da cláusula 15.ª.

7 - No caso da área de exercício profissional saúde pública, dado o reduzido número de trabalhadores médicos em cada ACES, a avaliação do seu desempenho pode ser efectuada a nível regional, podendo ser solicitada a emissão do parecer a que se refere o n.º 2 da cláusula 15.ª.

8 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 9.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efectuada pelo avaliador a que se refere a alínea a) do n.º 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.

9 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea c) do n.º 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas a) e b).

Cláusula 17.ª
Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1 - O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respectivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

2 - Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente avaliação sobre os respectivos avaliados efectuada pelos demais médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo conselho coordenador da avaliação.

3 - O disposto nos n.os 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.
4 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exerçam funções de director de departamento ou de serviço, opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública, abreviadamente designado SIADAP 2, previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
5 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o n.º 1 da presente cláusula, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior.
6 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 9.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

Cláusula 18.ª
Conselho coordenador da avaliação

1 - Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente Acordo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objectivos e metas em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento ou serviço de saúde e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:
a) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 9.ª;
b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objectivos individuais;
c) Aprovar a lista de «Competências de desempenho» a que se refere a cláusula 12.ª do presente Acordo;
d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objectivos do estabelecimento ou serviço e unidades;
f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;
h) Elaborar o seu regulamento interno.
2 - O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo director clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.
3 - Nos estabelecimentos ou serviços de saúde em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do conselho coordenador de avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.
4 - O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.
5 - Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.
6 - Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.
7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao conselho a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 19.ª
Comissão paritária da avaliação

1 - Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.
2 - A comissão paritária da avaliação pode solicitar à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao conselho coordenador da avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.
3 - Os actos praticados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.
4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Capítulo IV
Disposições finais e transitórias
Cláusula 20.ª
Casos especiais

1 - No caso dos trabalhadores médicos abrangidos pelo disposto no n.º 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.
2 - Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.
3 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no n.º 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 8.ª do presente Acordo.

Cláusula 21.ª
Diferenciação de desempenhos

1 - À diferenciação de desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/

2007, de 28 de Dezembro.
2 - As percentagens máximas a que se refere o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.
3 - As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos na alínea *a*) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nos termos e condições previstos na lei.
4 - As percentagens máximas para as menções qualitativas de *Desempenho relevante* e de *Desempenho excelente* não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação atribuída, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 22. ª
Fichas

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objectivos e respectivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades constantes da carreira médica, devem ser adaptados pela Comissão paritária do Acordo a que se refere a cláusula 25.ª do presente Acordo, no prazo máximo de 60 dias a contar da respectiva data da entrada em vigor.

Cláusula 23.ª
Médicos em mobilidade

Os trabalhadores médicos que exerçam funções não incluídas no âmbito da prestação de cuidados de saúde, em órgãos e serviços da Administração Pública e não desempenhem cargos dirigentes, são avaliados nos termos do sistema integrado de avaliação do desempenho em vigor para o pessoal da carreira de técnico superior desse órgão ou serviço, com as adaptações que forem necessárias.

Cláusula 24.ª
Produção de efeitos

1 - O disposto no presente Acordo aplica-se à avaliação do desempenho prestado a partir de 2012, inclusive.
2 - A primeira eleição da comissão paritária, após a entrada em vigor do presente Acordo, deve realizar-se nos termos do disposto no artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cláusula 25.ª
Comissão paritária do Acordo

1 - Ao abrigo do disposto no artigo 492.º do CT, as partes outorgantes constituem uma comissão paritária, com competência para promover o acompanhamento da aplicação do presente Acordo, proceder ao registo dos elementos informativos sobre os respectivos efeitos e resultados, interpretar as suas disposições e integrar lacunas que a sua aplicação suscite ou revele e ainda para deliberar sobre as matéria referidas na cláusula 22.ª do presente Acordo.
2 - A comissão paritária a que se refere a presente cláusula é composta por quatro representantes das entidades empregadoras e quatro representantes das associações sindicais outorgantes.
3 - Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes comunica, por escrito, à outra e aos competentes serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), no prazo de trinta dias após a publicação do presente Acordo, a identificação dos seus representantes.
4 - As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e aos competentes serviços do MTSS, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
5 - A comissão paritária do Acordo funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de vinte dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalho.
6 - A comissão paritária do Acordo só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.
7 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente Acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em Diário da República, nos termos legais.
8 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.
9 - Na sua primeira reunião, a comissão paritária do Acordo elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 26.ª
Aplicação subsidiária

Em tudo o que não estiver regulado no presente Acordo aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Lisboa, 24 de Março de 2011

Pelas entidades públicas empresariais:
Centro Hospitalar do Alto Ave, E.P.E.;
Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E.P.E.;
Centro Hospitalar Barreiro/Montijo, E.P.E.;
Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E.;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, E.P.E.;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E.P.E.;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E.P.E.;
Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Nordeste, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Porto, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E.;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E. P. E.;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E.P.E.;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E.P.E.;
Centro Hospitalar Lisboa Central, E.P.E.;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, E.P.E.;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, E.P.E.;
Hospital de Curry Cabral, E.P.E.:
Hospital Distrital da Figueira da Foz, E.P.E.;
Hospital Distrital de Santarém, E.P.E.;
Hospital do Espírito Santo de Évora, E.P.E.;
Hospital de Faro, E.P.E.;
Hospital Garcia de Orta, E.P.E.;
Hospital Infante D. Pedro, E.P.E.;
Hospital do Litoral Alentejano, E.P.E.;
Hospital de Magalhães Lemos, E.P.E.;
Hospital de Santo André, E.P.E.;
Hospital de São João, E.P.E.;
Hospital Santa Maria Maior, E.P.E.;
Hospital São Teotónio, E.P.E.;
Hospitais da Universidade de Coimbra, E.P.E.;
Instituto Português Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E.P.E.;
Instituto Português Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, E.P.E.;
Instituto Português Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E.;

Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E.;
Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E.;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E..
(*Cílio Pereira Correia*, mandatário)

Pelas associações sindicais:
Pela Federação Nacional dos Médicos
(*Sérgio Augusto Costa Esperança*, mandatário)
Pelo Sindicato Independente dos Médicos
(*Fernando Carlos Cabral Lopes Arroz*, mandatário)

PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Carreira médica

Acta

Aos vinte e quatro dias do mês de Março de 2011, pelas dezasseis horas, reuniu nas instalações do Ministério da Saúde, sitas na Avenida João Crisóstomo, n.º 9, em Lisboa, o grupo de negociação colectiva encarregue da adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira médica, bem como da regulamentação da tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho na mencionada carreira e ainda da regulamentação da tramitação dos concursos da habilitação ao grau de consultor.

Em representação do Governo estiveram presentes Suas Excelências a Ministra da Saúde e o Secretário de Estado da Administração Pública.

Estiveram ainda presentes o Dr. Diogo Macedo Graça, Adjunto do Gabinete de Sua Excelência a Ministra da Saúde, o Dr. Adérito Tostão, Adjunto do Gabinete de Sua Excelência o Secretário da Administração Pública, e os Dr.ˢ Matos Mota e Sandra Parreira, ambos da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P..

Esteve ainda presente o Dr. Cílio Pereira Correia, do Hospital de São Teotónio, E.P.E., em representação da Comissão Negociadora Patronal das Entidades prestadoras de cuidados de saúde com a natureza de entidade pública empresarial.

Em representação da Federação Nacional dos Médicos (FNAM) e do Sindicato Independente dos Médicos (SIM), estiveram presentes os elementos que constam das credenciais e mandatos entregues aquando da primeira reunião e que se encontram anexos à Acta n.º 1.

O Governo iniciou a reunião agradecendo a presença de todos, dando de imediato a palavra aos Sindicatos para que se pronunciassem sobre os últimos documentos que, reportando-se às três matérias acima identificadas, tinham sido enviados.

As estruturas sindicais apresentaram as suas observações, a quais, tendo sido aceites pelo Governo e pela Comissão Negociadora Patronal das entidades prestadoras de cuidados de saúde com a natureza de entidade pública empresarial, foram de imediato transpostas para a versão final dos documentos em causa.

Não obstante os entendimentos que foram obtidos em geral, existem cinco pontos com respeito aos quais não se logrou atingir, neste momento, consenso entre o Governo, a Comissão Negociadora Patronal e as estruturas sindicais, a saber: persiste por negociar a Grelha Salarial a vigorar na Carreira Médica Única, embora tal matéria deva constituir nos termos legais um ponto prioritário em sede de negociação colectiva; ficaram os trabalhadores médicos constrangidos pela vigência do princípio das quotas na promoção dentro da Carreira Médica Única; mantém-se a atribuição/valoração em um único ponto por cada ano decorrido em que não teve lugar a avaliação, apesar de estar em causa um prolongado período; subsiste o princípio de que o SIADAP III não é de aplicar na avaliação dos titulares de cargos dirigentes da Carreira Médica Única; finalmente, não venceu a ideia de que o método da auto-avaliação deve merecer ponderação no resultado final global da avaliação. De toda a maneira, as estruturas sindicais signatárias não abdicam de fazer valer a justeza e a necessidade, em futuro próximo, da consagração destes pontos, particularmente no que respeita à imperiosidade da negociação da Grelha Salarial a vigorar na Carreira Médica Única.

Lidos e revistos os referidos documentos, foram aprovados os textos, em anexo à presente acta, e que dela fazem parte integrante e, em consequência, foi encerrado pelas partes o procedimento negocial.

Finda a sessão, dela se elaborou a presente acta que, após lida e aprovada, vai ser assinada pelos representantes das partes.

ISLA CANELA - Temporada 2011

Isla Canela fica situada na província de Andaluzia/Huelva, designada por Costa de la Luz, pertencente ao município de Ayamonte, no Sul de Espanha, junto à fronteira de Portugal/Espanha, banhada pelo Rio Guadiana e o Oceano Atlântico.
É uma ilha natural que ocupa uma extensão de 1.760 hectares, com 7 km de praia, canais de navegação, um clima temperado e um encanto natural.
Zona turística por excelência que gira em torno de três motivações para desenvolver actividades em fins-de-semana ou férias: Praia, Golf e Porto Desportivo.
Para informações mais detalhadas, sobre Isla Canela, consulte o nosso Site, www.simedicos.pt, no link Férias.

CRITÉRIOS DE MARCAÇÃO

1 – As reservas para a época alta (Junho a Setembro), serão aceites por ordem de entrada na Sede Nacional do SIM, **a partir do dia 1 de Abril e mediante o pagamento de 30% do valor total, sendo os restantes 70% liquidados até 15 dias antes da entrada no apartamento.**

2 – Na época alta (Junho a Setembro), o aluguer é feito à semana (sábado a sábado, sendo as saídas até às 12h e as entradas após as 17 horas).

3 – Os novos sócios e os seus proponentes podem usufruir gratuitamente dos apartamentos que estejam, disponíveis apenas fora da época alta.

NORMAS

1 – A limpeza do apartamento fica a cargo do sócio.
2 – A roupa de cama, banho e cozinha será da responsabilidade do sócio.
3 – A entrega e devolução das chaves é feita na Sede do SIM ou via CTT.
4 – A reposição do equipamento do apartamento e a reparação dos electrodomésticos deverá ser feita de imediato directamente pelo sócio ou mediante contacto com o responsável indicado pelo SIM.
5 – A declaração e assinatura dos manifestos do equipamento à entrada e saída do período de utilização é obrigatória sempre que se detectem anomalias.
Está afixado em cada apartamento, um manifesto do equipamento existente.
6 – Não são permitidos animais domésticos.
7 – Os sócios terão de respeitar as normas de utilização do respectivo condomínio.

Para mais informações e esclarecimentos deve contactar os nossos serviços, fazer reservas e/ou marcações.

Contactos: Tel 217826730 - Fax 217826739 - Email secretaria@simedicos.pt / ferias@simedicos.pt

NOVOS SÓCIOS

Os Sócios que se inscreverem durante o ano de 2011, oferecemos 3 dias gratuitos nos apartamentos do SIM.
Também o Sócio proponente tem direito, por cada novo sócio, a 1 dia gratuito.
Em ambos os casos, estes dias só poderão ser usufruídos FORA DA ÉPOCA ALTA

POR UM SINDICALISMO MÉDICO

INDEPENDENTE E DEMOCRÁTICO

ADERE AO SIM