



DIÁRIO DA REPÚBLICA

Quarta-feira, 13 de fevereiro de 2019

Número 31

ÍNDICE

Presidência da República

Decreto do Presidente da República n.º 11/2019:

É exonerado, sob proposta do Governo, o ministro plenipotenciário de 1.ª classe Augusto José Pestana Saraiva Peixoto do cargo de Embaixador de Portugal em Belgrado, com efeitos a 11 de março de 2019, transitando para a situação de disponibilidade. 1200

Presidência do Conselho de Ministros

Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019:

Aprova o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020 1200

Resolução do Conselho de Ministros n.º 29/2019:

Autoriza o Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P., a realizar despesa com a aquisição de maquinaria pesada para utilização em operações de prevenção e de defesa da floresta contra incêndios 1203

Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2019:

Designa uma vogal executiva do conselho de administração do Centro Hospitalar Universitário do Porto, E. P. E 1204

Declaração de Retificação n.º 5/2019:

Retifica a Portaria n.º 16/2019, de 15 de janeiro, das Finanças, que autoriza a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. (INCM), dentro do volume de emissão de moeda metálica aprovado pelo Banco Central Europeu, a cunhar, no ano de 2019, duas emissões comemorativas da moeda corrente de 2 €, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de janeiro de 2019 1205

Negócios Estrangeiros

Aviso n.º 6/2019:

Entrada em vigor do Acordo entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República da Bielorrússia sobre Cooperação Económica, assinado em Lisboa, a 12 de abril de 2018 1205

Finanças

Portaria n.º 60/2019:

Aprova a nova Estrutura Orgânica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público 1205

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Decreto do Presidente da República n.º 11/2019

de 13 de fevereiro

O Presidente da República decreta, nos termos do artigo 135.º, alínea *a*), da Constituição, o seguinte:

É exonerado, sob proposta do Governo, o ministro plenipotenciário de 1.ª classe Augusto José Pestana Saraiva Peixoto do cargo de Embaixador de Portugal em Belgrado, com efeitos a 11 de março de 2019, transitando para a situação de disponibilidade, por ter atingido o limite de idade nos termos previstos no n.º 2 do artigo 30.º e no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 40-A/98, de 27 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 79/2015, de 14 de maio.

Assinado em 1 de fevereiro de 2019.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 8 de fevereiro de 2019.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*. —
O Ministro dos Negócios Estrangeiros, *Augusto Ernesto Santos Silva*.

112060521

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019

O XXI Governo Constitucional assumiu o compromisso de revalorizar o trabalho em funções públicas e de fortalecer a Administração Pública, promovendo a sua eficiência e sustentabilidade e proporcionando condições de trabalho dignas para os seus profissionais.

As boas condições de trabalho, nas suas componentes físicas, organizacionais e psicossociais, são essenciais para a satisfação dos trabalhadores e para a promoção da segurança, saúde e bem-estar no trabalho, influenciando de forma inequívoca os seus desempenhos.

Organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial de Saúde sublinham o impacto negativo dos acidentes e das doenças profissionais no PIB mundial, assim como a importância da prevenção dos riscos profissionais, que apresenta um retorno positivo na qualidade de vida dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalho e na sustentabilidade laboral.

A intervenção neste domínio exige uma atuação concertada entre o Governo, para garantir as condições fundamentais que favoreçam a implementação ou reforço da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), os dirigentes, para garantir a operacionalização eficaz de serviços de SST nas suas diversas dimensões como elemento de um ambiente de trabalho positivo, e a participação informada e ativa de cada trabalhador.

A necessidade de agir de forma integrada exige também o reconhecimento das boas práticas existentes e a inovação nos métodos de intervenção. Neste contexto, é privilegiada a identificação de referenciais e modelos de organização e funcionamento de SST adequados, para além do desenvolvimento de projetos experimentais que, uma vez avaliados, possam conduzir a soluções, com caráter normativo ou orientador, que estimulem a sua generalização.

A intervenção no quadro da SST pode ser facilitada através da atuação em rede. A criação de uma rede cola-

borativa, que vise nomeadamente a promoção da SST nos serviços da Administração Pública, permite uma maior eficiência e melhores resultados.

Atuando em articulação com as redes coordenadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho e a Direção-Geral de Saúde, a rede colaborativa estará focada no imperativo de implementar e reforçar os serviços SST para que todos os trabalhadores tenham acesso a estes serviços até ao final de 2020.

Importa ainda definir um plano de ação que, funcionando no contexto da rede, permita às equipas ponderar os modelos mais ajustados a cada realidade organizacional, promova a otimização de recursos materiais e de conhecimento e mobilize todos os atores relevantes em torno deste tema.

Este plano de ação enquadra-se nos objetivos traçados pela Comissão Europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente através da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 (COM (2014) 332 final, de 6.6.2014) e encontra-se alinhado com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e ainda com a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 — «Por um trabalho seguro, saudável e produtivo» (ENSST 2015-2020), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020 (Plano-SST-AP), constante do anexo à presente resolução e da qual faz parte integrante.

2 — Determinar que o Plano SST-AP tem como objetivo geral operacionalizar o regime legal de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na Administração Pública (AP) até final de 2020 e como objetivos específicos:

- a*) Implementar serviços de SST de referência em toda a AP, de forma colaborativa;
- b*) Capacitar os serviços públicos para a implementação e funcionamento de serviços SST;
- c*) Executar planos de segurança e saúde ocupacionais para a AP nas diferentes áreas governativas;
- d*) Desenvolver, testar e replicar medidas inovadoras no domínio da SST.

3 — Criar uma rede colaborativa (Rede) com o objetivo principal de promover e reforçar a aplicação do regime legal de SST na Administração Pública até ao final de 2020, através da implementação do Plano de Ação.

4 — Determinar que a Rede é coordenada pelo membro do Governo responsável pela área do Emprego Público, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da saúde.

5 — Determinar que integram a Rede:

- a*) O inspetor-geral da Autoridade para as Condições do Trabalho;
- b*) O diretor-geral da Direção-Geral da Saúde;
- c*) O diretor-geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP);
- d*) O diretor-geral da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas;

e) Os secretários-gerais de todas as áreas governativas ou organismos análogos;

f) Outros dirigentes superiores de outros organismos, designadamente da Administração local e da Administração regional autónoma, com competências de coordenação na área da gestão pública, a convite do coordenador da Rede.

6 — Determinar que a Rede define a coordenação operacional de cada medida do Plano SST-AP e monitoriza a respetiva execução.

7 — Determinar que o apoio logístico e técnico necessário ao funcionamento da Rede é assegurado pela DGAEP.

8 — Definir que a avaliação do Plano SST-AP é efetuada no 1.º trimestre de 2021.

9 — Estabelecer que a presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Presidência do Conselho de Ministros, 20 de dezembro de 2018. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ANEXO

(a que se refere o n.º 1)

Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020

1 — Medidas

Medida 1 — Serviços de segurança e saúde no trabalho (SST)

1.1 — Criar ou reforçar serviços SST em todas as áreas governativas.

1.2 — Realizar um diagnóstico que permita identificar o nível de organização e funcionamento dos serviços de SST, incluindo as atividades já desenvolvidas.

1.3 — Avaliar o modelo mais adequado a cada área e estimular a adoção de serviços comuns.

1.4 — Implementar projetos piloto que testem soluções para criar serviços de SST de referência na Administração Pública (AP).

Medida 2 — Capacitação de dirigentes e trabalhadores

2.1 — Capacitar a AP em matéria de SST, através de ações de formação, informação e sensibilização que incorporem formação geral para dirigentes, representantes dos trabalhadores e trabalhadores e formação específica para responsáveis pelos serviços de SST.

2.2 — Disponibilizar conteúdos específicos para a ação operacional, incluindo guias e partilha de informação pelos membros da rede colaborativa (Rede) com formação especializada.

Medida 3 — Planos de segurança e saúde ocupacionais

Elaborar planos de segurança e saúde ocupacionais de geometria variável consoante a realidade de cada área governativa, que contemplem medidas preventivas e de gestão nomeadamente em matéria de:

I. Segurança da vida humana (ex.: realização de simulacros de emergência, formação em primeiros socorros);

II. Segurança no trabalho (ex.: avaliação dos riscos profissionais, de natureza física, química, biológica, psicossocial e biomecânica, que variam consoante a especifici-

cidade do serviço e os determinantes de saúde da população trabalhadora, que podem requerer a adoção de medidas de prevenção ajustadas);

III. Condições físicas dos locais e postos de trabalho (ex.: avaliação da ergonomia, iluminação, temperatura, qualidade do ar, ruído, realização de visitas de diagnóstico às instalações e postos de trabalho);

IV. Saúde preventiva (ex.: realização de avaliações clínicas adaptadas às condições de saúde de cada trabalhador e ao risco existente no local de trabalho, campanhas de vacinação para grupos de risco e disponibilização de espaços adequados a esta tipologia de serviços);

V. Promoção da saúde e gestão dos riscos psicossociais (ex.: promoção da alimentação saudável e de atividade física, programas para combate às dependências e comportamentos aditivos, monitorização do serviço de fornecimento de refeições e de distribuição automática de produtos alimentares, cumprindo com as orientações técnicas da Direção-Geral da Saúde (DGS), prevenção do assédio em contexto laboral);

VI. Envolvimento e valorização dos trabalhadores (ex.: adoção de metodologias de motivação de equipas, de medidas de reconhecimento de trabalhadores e de envolvimento dos trabalhadores na atividade dos serviços, incentivo à utilização de horários e modalidades de organização do trabalho que, sem compromisso da atividade e qualidade do serviço, facilitem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar).

Medida 4 — Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais

4.1 — Desenvolver projetos experimentais em matéria de gestão de acidentes de trabalho que garantam o acompanhamento adequado aos sinistrados, o acesso atempado aos cuidados de saúde e a redução do tempo de recuperação.

4.2 — Avaliar a adoção de sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais para aferir a eficiência, a eficácia e a qualidade dos sistemas adotados, comparando diversos modelos de gestão de sinistros.

Medida 5 — Práticas de enquadramento organizacional

5.1 — Adotar, de forma generalizada, uma função organizacional de vinculação dos trabalhadores à organização, através de um conjunto de práticas de gestão de recursos humanos.

5.2 — Promover o adequado enquadramento organizacional do trabalhador, nomeadamente para gerir situações de ausência prolongada por motivo de doença ou acidente, através de medidas como:

I. Acompanhamento e aconselhamento do trabalhador nas suas ausências através de contactos periódicos que mantenham a ligação do trabalhador ao serviço;

II. Realização de entrevista de reintegração após ausências prolongadas ao serviço com o objetivo de avaliar a necessidade de eventuais ajustamentos relativos ao posto de trabalho;

III. Diagnóstico, avaliação e aconselhamento de reenquadramento organizacional em situações de manifesto desajustamento do trabalhador ao posto de trabalho;

IV. Acompanhamento das situações de doença profissional.

Medida 6 — Regime de ausência por doença de curta duração

6.1 — Desenvolver projetos experimentais em organismos piloto que envolvam a introdução, para os trabalhadores no regime de proteção social convergente, da possibilidade de dispensa de apresentação de atestado médico para ausências até dois dias e num máximo de sete dias por ano.

6.2 — Avaliar a introdução de alterações ao regime legal da justificação da doença que conduza a uma simplificação dos procedimentos e à convergência do regime previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas com o Código do Trabalho.

Medida 7 — Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho

7.1 — Reforçar a eficácia e eficiência dos sistemas de verificação de incapacidades, designadamente nas situações de reincidência de baixas médicas ou baixas prolongadas, bem como dos sistemas de acompanhamento e monitorização em sede de emissão do Certificados de Incapacidade Temporária.

7.2 — Promover a realização de projetos experimentais que visem encontrar soluções inovadoras.

2 — Indicadores e metas

	Designação da medida	Indicadores e metas
Medida 1	Serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública.	Número de projetos piloto implementados: 3 até ao final do 2.º trimestre de 2020;
Medida 2	Capacitação de dirigentes e trabalhadores	Número de áreas governativas com serviços de SST: todas até ao final de 2020. Data de apresentação do plano de formação Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)/DGS/Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA)/Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP): final do 1.º trimestre de 2019;
Medida 3	Planos de segurança e saúde ocupacionais	Número de públicos-alvo abrangidos por ações de sensibilização: 4 (trabalhadores, representantes dos trabalhadores, dirigentes e responsáveis pelos serviços de SST) até ao final de 2020; Percentagem de responsáveis pelos serviços de SST formados: 100 % até ao final de 2020; Percentagem de membros da Rede formados: 100 % até ao final do 2.º trimestre de 2020.
Medida 4	Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais.	Data de apresentação do modelo de plano de segurança e saúde ocupacional para a administração pública: até ao final do 2.º trimestre de 2020;
Medida 5	Práticas de enquadramento organizacional	Número de áreas governativas com planos setoriais: todas até ao final de 2020. Data de conclusão da aplicação do projeto experimental: até ao final de 2020;
Medida 6	Regime de ausência por doença de curta duração	Data de apresentação do relatório com os resultados da aplicação do projeto experimental: (janeiro 2021).
Medida 7	Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho	Data de definição do modelo que cubra todas as áreas governativas: até ao final de 2019. Data de conclusão da aplicação do projeto experimental: até ao final de 2020; Data de apresentação do relatório com os resultados da aplicação do projeto experimental: (janeiro 2021).

3 — Articulação entre objetivos e medidas

	Designação da medida	Objetivos (*)			
		O1	O2	O3	O4
Medida 1	Serviços de segurança e saúde no trabalho	x			x
Medida 2	Capacitação de dirigentes e trabalhadores	x	x		
Medida 3	Planos de segurança e saúde ocupacionais	x		x	
Medida 4	Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais				x
Medida 5	Práticas de enquadramento organizacional	x		x	x
Medida 6	Regime de ausência por doença de curta duração				x
Medida 7	Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho				x

(*) Objetivos:

O1 Implementar serviços de SST de referência em toda a AP, de forma colaborativa;

O2 Capacitar os serviços públicos para a implementação e funcionamento de serviços SST;

O3 Executar planos de segurança e saúde ocupacionais para a AP nas diferentes áreas governativas;

O4 Desenvolver, testar e replicar medidas inovadoras no domínio da saúde e segurança no trabalho.

4 — Coordenação e calendarização das medidas

(Avaliação em 2021)

Medida	Coordenador	Ações	2020				(Jan 2021)
			1.ºT	2.ºT	3.ºT	4.ºT	
Medida 1 Serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública.	ACT	Implementar projetos piloto					
		Implementar serviços SST em todas as áreas governativas.					
Medida 2 Capacitação de dirigentes e trabalhadores	INA	Desenvolver o plano de formação em SST					
		Realizar formação em SST					
		Realizar ações de sensibilização para os vários públicos-alvo.					
Medida 3 Planos de segurança e saúde ocupacionais.	DGS e ACT	Desenvolver o modelo de plano de segurança e saúde ocupacional para a Administração Pública.					
		Implementar planos setoriais nas áreas governativas.					
Medida 4 Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					
Medida 5 Práticas de enquadramento organizacional	DGAEP	Definir o modelo que cubra todas as áreas governativas.					
Medida 6 Regime de ausência por doença de curta duração.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					
Medida 7 Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					

112059859

Resolução do Conselho de Ministros n.º 29/2019

Os incêndios de 2017 tiveram consequências trágicas ao nível de vidas humanas, para além dos inúmeros danos e prejuízos de natureza diversa.

Na sequência de tais tragédias, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 157-A/2017, de 27 de outubro, veio preconizar a adoção de um conjunto alargado de medidas, entre as quais: a abertura e manutenção de toda a rede primária de defesa da floresta; uma nova lógica de intervenção no território florestal, reforçando a capacidade de intervenção pública através da criação de brigadas de sapadores florestais com competências, nomeadamente no âmbito de ações de silvicultura preventiva.

A correlação direta da dimensão e intensidade dos incêndios com o fenómeno das alterações climáticas, aliada ao fenómeno do despovoamento do meio rural e da falta de gestão dos espaços florestais, aconselha face ao histórico, dimensão e intensidade dos incêndios de 2017 a capacitação dos agentes à escala nacional e supramunicipal numa lógica de intervenção pública preventiva no território florestal.

A Rede Primária de Faixas de Gestão de Combustível (RPFGC) é um dos elementos estruturantes da paisagem rural, assente na defesa de pessoas e bens e na defesa dos espaços florestais, desempenhando um conjunto de funções que permitem: (1) diminuir a superfície percorrida por

grandes incêndios, (2) possibilitar e facilitar a intervenção direta de combate aos incêndios rurais, (3) reduzir os efeitos da passagem de incêndios e (4) isolar potenciais focos de ignição de incêndios.

Uma área considerável da RPFGC encontra-se localizada em espaços florestais submetidos ao regime florestal, estando sob gestão direta do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P. (ICNF, I. P.). É o caso dos perímetros florestais identificados na Deliberação do ICNF, I. P., n.º 717/2017, de 29 de julho, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 144, de 27 de julho. O ICNF, I. P., é igualmente responsável por assegurar a gestão da Rede Nacional de Áreas Protegidas, constituída pelas áreas protegidas classificadas ao abrigo do Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho, na sua redação atual, e dos respetivos diplomas regionais de classificação, assim como pela implementação da Rede Natura 2000.

Torna-se, assim, necessário proceder à aquisição de nova maquinaria, dotando o ICNF, I. P., de um conjunto de máquinas, equipamentos e veículos pesados que permitam a este organismo impulsionar a área instalada de RPFGC e a respetiva manutenção.

Considerando a criação das brigadas de sapadores florestais, ocorrida durante o ano de 2018, pretende-se igualmente potenciar o seu grau de intervenção e eficácia, colaborando

de forma ativa na instalação e manutenção da rede primária, sempre em estreita articulação com o ICNF, I. P.

Pelo exposto, considera-se fundamental proceder à abertura de um procedimento pré-contratual para aquisição de maquinaria, que acautele os interesses públicos em presença.

Assim:

Nos termos da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua redação atual, da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 20.º e do n.º 1 do artigo 109.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, e da alínea *g*) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Autorizar o Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P. (ICNF, I. P.), a realizar a despesa, no ano de 2019, com a aquisição de maquinaria pesada para utilização em operações de prevenção e de defesa da floresta contra incêndios até ao montante de € 7 964 601,77, ao qual acresce IVA à taxa legal em vigor.

2 — Determinar que o encargo financeiro referido no número anterior é satisfeito pelo Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, no montante de € 7 000 000, sendo o valor remanescente financiado por verbas a inscrever no orçamento de funcionamento do ICNF, I. P., a transferir do Fundo Florestal Permanente, com recurso ao procedimento de concurso público com publicação de anúncio no *Jornal Oficial da União Europeia*.

3 — Delegar, com faculdade de subdelegação, no membro do Governo responsável pela área das florestas, a competência para a prática de todos os atos a realizar no âmbito da presente resolução, designadamente para aprovar as peças do procedimento, designar o júri, proferir o correspondente ato de adjudicação, aprovar a minuta do contrato a celebrar, liberar ou executar cauções e outorgar o contrato.

4 — Autorizar, excecionalmente, o ICNF, I. P., a adquirir viaturas pesadas para transporte da maquinaria referida no n.º 1, com dispensa do cumprimento da regra de abate de veículos prevista no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 170/2008, de 26 de agosto, na sua redação atual, e no n.º 2 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, não sendo necessário abater qualquer veículo em final de vida por cada aquisição efetuada.

5 — Determinar que a presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 31 de janeiro de 2019. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

112046696

Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2019

Nos termos do disposto nos artigos 6.º e 13.º dos Estatutos dos Hospitais, Centros Hospitalares e Institutos Portugueses de Oncologia, E. P. E., constantes do anexo II ao Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, conjugados com o artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, e com o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual, resulta que os membros do conselho de administração do Centro Hospitalar Universitário do Porto, E. P. E., são designados por resolução do Conselho de Ministros, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde, para um mandato de três anos, renovável uma única vez.

Atendendo à vacatura de um dos cargos de vogal executivo do conselho de administração do Centro Hospitalar Universitário do Porto, E. P. E., por motivo de renúncia, torna-se necessário proceder à designação do novo titular, para completar o mandato em curso do atual conselho de administração, que termina em 31 de dezembro de 2019.

A remuneração dos membros do conselho de administração desta entidade pública empresarial obedece ao disposto no n.º 5 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2012, de 21 de fevereiro, e à classificação atribuída pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 26 de março, na sua redação atual.

Foi dado cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º dos Estatutos dos Hospitais, Centros Hospitalares e Institutos Portugueses de Oncologia, E. P. E., constantes do anexo II ao Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, tendo o Ministro das Finanças proposto para vogal executiva Rita Gonçalves Moreira.

Foi ouvida, nos termos do n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual, a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, que se pronunciou favoravelmente sobre a designação constante da presente resolução.

Assim:

Nos termos dos artigos 6.º e 13.º dos Estatutos dos Hospitais, Centros Hospitalares e Institutos Portugueses de Oncologia, E. P. E., constantes do anexo II ao Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, dos n.ºs 2 e 3 do artigo 13.º e do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual, e da alínea *d*) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Designar, sob proposta do Ministro das Finanças e da Ministra da Saúde, Rita Gonçalves Moreira, para o cargo de vogal executiva do conselho de administração do Centro Hospitalar Universitário do Porto, E. P. E., cuja idoneidade, experiência e competências profissionais para o desempenho do cargo são evidenciadas na respetiva nota curricular, que consta do anexo à presente resolução, dela fazendo parte integrante.

2 — Estabelecer que a presente designação é feita pelo período restante do mandato em curso dos membros do mesmo conselho de administração.

3 — Determinar que a presente resolução produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 31 de janeiro de 2019. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ANEXO

Nota curricular

Rita Gonçalves Moreira

Nascida a 11 de março de 1980

Habilitações Académicas e Profissionais

Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas pela Universidade Católica Portuguesa — Centro Regional do Porto em 2004; Diversas formações na área da gestão; Participação em congressos e conferências no âmbito da saúde.

Experiência Profissional:

Consultora na Deloitte (setembro 2004 a junho de 2008); Chefe do Departamento de Planeamento de Gestão da Prio SGPS (junho de 2008 a dezembro de 2009); Chefe do Departamento de Planeamento de Gestão da Prio Foods SGPS (janeiro de 2010 a abril de 2011); Assessora do

Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Norte, IP (abril de 2011 a dezembro de 2011); Assessora do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do Porto, EPE (janeiro de 2012 a maio de 2016); Vice-Presidente da Administração Regional de Saúde do Norte, IP (maio 2016-janeiro 2019).

112046541

Secretaria-Geral

Declaração de Retificação n.º 5/2019

Nos termos das disposições da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 4/2012, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 41/2013, de 21 de março, declara-se que a Portaria n.º 16/2019, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de janeiro de 2019, saiu com a seguinte inexatidão, que, mediante declaração da entidade emitente, assim se retifica:

1 — Na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 2.º, onde se lê:

«600 anos do Descobrimento da Madeira e de Porto Santo»

deve ler-se:

«600 anos do Descobrimento da Madeira e do Porto Santo»

2 — A primeira imagem do anexo:



é substituída pela seguinte imagem, com retificação da legenda para «600 anos do Descobrimento da Madeira e do Porto Santo» e inclusão das Ilhas Selvagens:



Secretaria-Geral, 11 de fevereiro de 2019. — A Secretária-Geral Adjunta, *Catarina Romão Gonçalves*.

112058862

NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Aviso n.º 6/2019

Por ordem superior se torna público que, a 13 de agosto de 2018 e a 17 de agosto de 2018, foram recebidas notas, respetivamente, pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal e pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros da Bielorrússia, em que se comunica terem sido cumpridos os respetivos requisitos de direito interno para a entrada em vigor do Acordo entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República da Bielorrússia sobre Cooperação Económica, assinado em Lisboa, a 12 de abril de 2018.

Por parte da República Portuguesa, o referido Acordo foi aprovado pelo Decreto n.º 23/2018, de 10 de agosto, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 154, de 10 de agosto de 2018.

Nos termos do seu artigo 8.º do referido Acordo, este entrou em vigor a 16 de setembro de 2018.

Direção-Geral de Política Externa, 6 de fevereiro de 2019. — O Subdiretor-Geral, *Francisco Alegre Duarte*.
112049085

FINANÇAS

Portaria n.º 60/2019

de 13 de fevereiro

O Decreto Regulamentar n.º 27/2012, de 29 de fevereiro, definiu a missão, as atribuições e o tipo de organização interna da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Considerando a definição da nova estratégia, os novos desafios e a dinâmica que se pretende imprimir a esta Direção-Geral, tendo como base os eixos estratégicos de intervenção prioritária definidos pelo Governo, designadamente a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e a inovação na gestão pública, importa proceder ao reforço das suas competências, adaptando a sua estrutura nuclear em ordem a alcançar aquele desiderato.

Assim, mantendo-se o número de unidades orgânicas nucleares, procede-se à sua reformulação numa aposta clara nas suas áreas de negócio e de intervenção transversal a toda a Administração Pública. Para além das competências das unidades orgânicas nucleares é ainda fixado o limite máximo de unidades orgânicas flexíveis.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 4 e 5 do artigo 21.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, manda o Governo, pelo Ministro das Finanças, o seguinte:

Artigo 1.º

Estrutura nuclear da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

1 — A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) estrutura-se nas seguintes unidades orgânicas nucleares:

- Departamento de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais;
- Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego;
- Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público;

- d) Departamento de Relações Coletivas de Trabalho;
- e) Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação;
- f) Departamento de Gestão dos Recursos Internos.

2 — As unidades orgânicas referidas no número anterior são dirigidas por diretores de serviços, cargos de direção intermédia de 1.º grau.

Artigo 2.º

Departamento de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais

Ao Departamento de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais, abreviadamente designado por DDMO, compete:

- a) Desenvolver projetos de investigação e estudos aplicados no domínio das políticas públicas na área da administração e gestão públicas;
- b) Manter um dispositivo de análise organizacional sistemática da administração central do Estado que assegure uma visão global das estruturas e processos de gestão e respetivos regimes jurídicos;
- c) Emitir parecer sobre as propostas relativas ao regime jurídico da criação, fusão, reestruturação e extinção de serviços públicos;
- d) Identificar, ativamente, oportunidades de racionalização de estruturas orgânicas, eliminando concorrências estruturais;
- e) Incentivar a definição de modelos organizacionais com capacidade adaptativa;
- f) Apoiar o desenvolvimento de novos instrumentos e metodologias de trabalho e de gestão que promovam a eficiência, a valorização dos trabalhadores e as boas condições de trabalho nos serviços públicos, dinamizando a sua aplicação;
- g) Implementar, em articulação com a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), planos de ação para o desenvolvimento organizacional da Administração Pública, estimulando a inovação e a implementação de práticas de gestão de referência;
- h) Estimular a utilização de ferramentas e metodologias de gestão e de avaliação da gestão dos órgãos e serviços, designadamente da Estrutura Comum de Avaliação da Administração Pública (CAF);
- i) Promover a utilização de metodologias de avaliação e desenvolvimento organizacional, bem como o reconhecimento externo, designadamente a *Effective CAF User*;
- j) Promover a co-criação e implementação de processos de valor acrescentado sustentáveis focalizados no cliente e no cidadão;
- k) Estimular a identificação e reconhecimento de boas práticas através da divulgação e acompanhamento e candidaturas a prémios, nacionais e internacionais, no âmbito da gestão pública;
- l) Colaborar com outros organismos públicos, nacionais ou, em articulação com o Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação, organismos estrangeiros, através da realização de estudos e da prestação de assistência técnica especialmente adaptados às necessidades que decorrem da implementação das reformas da Administração Pública;
- m) Realizar trabalhos de consultoria para melhoria das organizações e dos serviços prestados na Administração Pública.

Artigo 3.º

Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego

Ao Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego, abreviadamente designado por DRJE, compete:

- a) Apoiar a definição das políticas de recursos humanos na Administração Pública, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego e de trabalho, aos regimes de carreiras e estatutos remuneratórios e ao regime de proteção social dos seus trabalhadores, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral;
- b) Avaliar, nomeadamente no que diz respeito às matérias sobre vínculos, carreiras e remunerações, o desenvolvimento do regime jurídico de trabalho na Administração Pública, identificando necessidades de intervenção corretiva que salvaguardem a sua coerência e equidade, considerando o disposto nas alíneas c) e d);
- c) Realizar estudos de direito comparado sobre a evolução do enquadramento jurídico do emprego público noutras administrações públicas, designadamente dos países que integram a União Europeia e, bem assim, de países pertencentes à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;
- d) Produzir, em colaboração com o Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público e, sempre que necessário, com o INA, estudos de avaliação do emprego público em Portugal tendo em atenção os dados empíricos do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) e os estudos de direito comparado, por forma a apoiar políticas modernas, racionais e equitativas de gestão de recursos humanos, incluindo o planeamento do recrutamento;
- e) Promover a uniformidade, a coerência e a equidade na aplicação do sistema de avaliação de desempenho da Administração Pública, em articulação com o Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério das Finanças e tendo em vista o aperfeiçoamento do seu regime jurídico;
- f) Participar, no quadro institucional da União Europeia e em articulação com o Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação, no debate e na edificação de soluções que contribuam para a melhoria da eficácia e eficiência no funcionamento dos serviços públicos, nomeadamente nas áreas associadas à dimensão ética no exercício de funções públicas, à promoção do diálogo social e à concretização da mobilidade;
- g) Assegurar a realização de estudos e emissão de pareceres sobre os regimes jurídicos relativos à mobilidade de trabalhadores em funções públicas;
- h) Promover a coordenação técnica do sistema de proteção social da função pública, em articulação com os serviços e organismos responsáveis em razão da matéria pela concretização do direito à respetiva proteção;
- i) Participar, nos termos da lei e sempre que necessário, no processo de negociação dos instrumentos de negociação coletiva de trabalho.

Artigo 4.º

Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público

Ao Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público, abreviadamente designado por DIOEP, compete:

- a) Criar um dispositivo de monitorização, avaliação e prospetiva do emprego público, para apoiar, em per-

manência, as políticas de gestão de recursos humanos, nomeadamente a avaliação das necessidades de recrutamento e a previsão plurianual de efetivos da Administração Pública;

b) Promover, coordenar e consolidar estudos, indicadores estratégicos e outros trabalhos de natureza técnica para a formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, garantindo a sua consistência e atualidade, bem como a articulação com as prioridades e objetivos estratégicos e políticos do Governo;

c) Assegurar a gestão, organização e desenvolvimento da base de dados do SIOE, considerando as necessidades crescentes de informação para políticas baseadas em evidências;

d) Definir, administrar e assegurar a recolha de dados no âmbito do SIOE;

e) Integrar a informação do SIOE e a proveniente de outras fontes relevantes para a produção de indicadores estatísticos sobre a organização e o emprego público;

f) Analisar as bases de informação para a produção de estatísticas e propor medidas de reformulação ou eventual criação de novas fontes de informação;

g) Proceder, periodicamente e em articulação com o DRJE, à caracterização da evolução das políticas públicas desenvolvidas na área de recursos humanos da Administração Pública que permitam apoiar o decisor político na avaliação da sua consistência;

h) Articular com outras entidades, nomeadamente com o Instituto Nacional de Estatística, I. P., e com o Banco de Portugal, a troca de informação relevante sobre o emprego público;

i) Efetuar, em articulação com o DRJE, estudos de análise comparada, tendo em conta a evolução do emprego público em face do emprego em geral e, bem assim, das tendências de evolução observadas no seio das administrações públicas dos países membros da União Europeia;

j) Preparar o conteúdo das publicações e outros suportes de difusão de informação estatística relevante para o conhecimento do emprego público.

Artigo 5.º

Departamento de Relações Coletivas de Trabalho

Ao Departamento de Relações Coletivas de Trabalho, abreviadamente designado por DRCT, compete:

a) Assegurar e acompanhar a execução das políticas referentes às relações coletivas de trabalho na Administração Pública;

b) Efetuar o depósito e promover a publicação dos acordos coletivos de trabalho, da respetiva revogação, dos acordos de adesão, das decisões arbitrais e das deliberações das comissões paritárias;

c) Proceder à publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos coletivos de trabalho;

d) Fornecer às partes, na preparação da proposta de acordo coletivo e respetiva resposta, bem como aos árbitros no âmbito dos processos de resolução de conflitos coletivos e de arbitragem de serviços mínimos, a informação necessária de que disponha e que lhe seja requerida;

e) Prestar assessoria aos árbitros, no âmbito dos respetivos processos de resolução de conflitos coletivos de trabalho;

f) Prestar apoio técnico e administrativo ao funcionamento da arbitragem, nos termos da lei;

g) Promover as diligências e preparar os atos que, no âmbito da greve, sejam delegados na DGAEP pelo membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública;

h) Elaborar e publicitar as listas de árbitros para resolução de conflitos coletivos de trabalho e arbitragem de serviços mínimos e proceder ao respetivo sorteio;

i) Praticar os atos relativos às comissões de trabalhadores, atribuídos por lei ao ministério responsável pela área da Administração Pública;

j) Manter atualizados mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos de horas legalmente atribuídos aos membros das direções das associações sindicais;

k) Acompanhar a regulamentação coletiva do trabalho e as organizações representativas dos trabalhadores, designadamente organizando e mantendo bases de dados nestas matérias e produzindo, em colaboração com o DRJE, estudos que analisem a articulação entre o diálogo social e os princípios de equidade, coerência e sustentabilidade da organização e funcionamento da Administração Pública.

Artigo 6.º

Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação

Ao Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação, abreviadamente designado por DGCC, compete:

a) Coordenar e apoiar as atividades de âmbito bilateral e multilateral a desenvolver pela DGAEP, designadamente no quadro da União Europeia;

b) Promover e apoiar iniciativas em matéria de cooperação com outros países, designadamente com os países de língua portuguesa;

c) Promover o diálogo e a cooperação científica com instituições de ensino superior, através da participação em projetos de investigação conjuntos, coorganização de eventos nacionais e internacionais de interesse comum e de estágios curriculares;

d) Promover e assegurar, em articulação com os demais departamentos da DGAEP, a elaboração de relatórios e estudos técnicos, bem como a satisfação de pedidos de informação apresentados pelas instituições da União Europeia, pelos seus Estados membros ou por outras instâncias internacionais;

e) Assegurar e apoiar, sempre que necessário e em complementaridade com os demais departamentos, a representação da DGAEP em reuniões internacionais;

f) Dinamizar as redes colaborativas promovidas pela DGAEP, garantindo o planeamento da sua atuação assim como o apoio logístico e técnico em articulação com os demais departamentos da DGAEP e os serviços competentes em razão da matéria na Administração Pública;

g) Dinamizar a publicação de trabalhos científicos nos domínios de intervenção da DGAEP e promover a difusão da informação científica e técnica, nacional e estrangeira, sobre matérias da Administração Pública;

h) Proceder à coordenação técnica do centro de documentação, assegurando o tratamento e difusão de documentação e informação com interesse para as atividades da DGAEP;

i) Promover a divulgação das atividades, edições e publicações da DGAEP;

j) Gerir os meios de comunicação digital, designadamente a página eletrónica da DGAEP e outros meios de

comunicação com os serviços públicos, em articulação com o Departamento de Gestão de Recursos Internos;

k) Assegurar o serviço de relações públicas da DGAEP.

Artigo 7.º

Departamento de Gestão de Recursos Internos

Ao Departamento de Gestão de Recursos Internos, abreviadamente designado por DGRI, compete:

a) Assegurar a gestão dos recursos humanos da DGAEP;

b) Elaborar o diagnóstico de necessidades de formação da DGAEP e a realização do respetivo plano anual;

c) Promover medidas em matéria de segurança e saúde no trabalho que contribuam para a melhoria das condições e do ambiente de trabalho dos trabalhadores da DGAEP;

d) Promover e dinamizar medidas que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores da DGAEP;

e) Promover a elaboração de instrumentos e indicadores de gestão, incluindo o plano e relatório de atividades, bem como o relatório de avaliação do desempenho da DGAEP;

f) Assegurar a articulação com o Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais do Ministério das Finanças em matéria de planeamento e avaliação, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro;

g) Assegurar a gestão orçamental, elaborar os projetos de orçamento, propor as alterações que se revelem necessárias e controlar a respetiva execução;

h) Elaborar a conta de gerência, bem como preparar os elementos necessários à elaboração de relatórios de execução financeira;

i) Assegurar a gestão e operacionalidade dos recursos materiais afetos à atividade da DGAEP, incluindo os adequados procedimentos relativos, nomeadamente, à contratação pública, ao aprovisionamento, ao patrimó-

nio e instalações, ao património documental, ao parque gráfico e ao parque de viaturas;

j) Gerir e manter operacional toda a infraestrutura de comunicação, equipamento informático e suportes lógicos da DGAEP;

k) Proceder à avaliação das necessidades de meios tecnológicos, propor e acompanhar a contratação e o desenvolvimento e a implementação de soluções informáticas de apoio ao funcionamento e gestão dos departamentos;

l) Desenvolver e administrar as bases de dados existentes no âmbito da DGAEP, avaliando os padrões de qualidade e garantindo a segurança, confidencialidade e integridade da informação, assim como o cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 8.º

Unidades orgânicas flexíveis

1 — O número máximo de unidades orgânicas flexíveis da DGAEP é fixado em sete.

2 — As unidades orgânicas flexíveis são dirigidas por chefes de divisão, cargos de direção intermédia de 2.º grau.

Artigo 9.º

Norma revogatória

É revogada a Portaria n.º 111/2012, de 27 de abril.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

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

O Ministro das Finanças, *Mário José Gomes de Freitas Centeno*, em 7 de fevereiro de 2019.

112054325

I SÉRIE



Depósito legal n.º 8814/85

ISSN 0870-9963

Diário da República Eletrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio eletrónico: dre@incm.pt

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750