

p) O pedido de dispensa de trabalho nocturno, observadas as disposições legais em vigor, para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

g) Mais compete à UAG proceder ao controlo de assiduidade e pontualidade de todos os seus trabalhadores.

3.2 — É da competência do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (mediante delegação, feita pelo conselho de administração, no seu director) apreciar e decidir:

3.2.1 — Relativamente a todos os trabalhadores das UAG:

a) Da justificação das ausências por doença (atestado médico), por doença prolongada, por doença com internamento hospitalar e para tratamento ambulatorio;

b) Da apresentação do trabalhador doente à junta médica (ADSE, CGA) relativamente aos trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

c) Do pedido, à segurança social, de confirmação/fiscalização da situação de doença apresentada por trabalhador contratado (nos termos do Código do Trabalho);

d) Das ausências para assistência a familiar doente com idade igual ou inferior a 10 anos; idem para a situação de familiar com idade superior a 10 anos; idem para o caso de internamento de menor com idade igual ou inferior a 10 anos;

e) Das ausências com perda de vencimento relativamente aos trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

f) Do pedido de acumulação de funções ou cargos públicos e privados (nos termos do Decrto-Lei n.º 427/99) para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes).

3.2.2 — Relativamente aos trabalhadores integrados nos serviços de suporte à prestação de cuidados e nos serviços de gestão e logística:

a) Todas as situações de ausência referidas no n.º 3.1;

b) Todas as situações de ausência referidas no n.º 3.2.1.

3.2.3 — Relativamente a todos os trabalhadores do Hospital de São João, E. P. E.:

a) Dos pedidos de exoneração e de rescisão de contrato, ouvidos os dirigentes do serviço/UAG em que está integrado o requerente, cumpridos que sejam os condicionamentos legais correspondentes ao tipo de relação de trabalho detida;

b) Da prática de todos os actos subsequentes à abertura de concursos para o pessoal com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

c) Da prática de todos os actos subsequentes à autorização de celebração de contrato, respeitado que tenha sido o adequado processo de selecção e recrutamento.

3.3 — É da competência do conselho de administração relativamente aos trabalhadores do Hospital de São João, E. P. E., apreciar e decidir:

a) Das situações passíveis de serem classificadas como acidente em serviço para todos os trabalhadores;

b) Da atribuição da situação de bolseiro ou equiparado, no País ou no estrangeiro, para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

c) Da atribuição de licença sem vencimento por período de tempo inferior a 90 dias para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

d) Da apreciação do interesse público do pedido de licença sem vencimento por período de tempo até um ano (renovável até três anos) para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

e) Da atribuição de licença sem vencimento de longa duração para os trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

f) Da aceitação da opção definitiva pelo regime de contrato de trabalho (CIT) feita pelo pessoal com relação pública de emprego (funcionários e agentes);

g) Da aceitação de opção temporária pelo regime de contrato de trabalho (CIT) feita pelos trabalhadores com relação pública de emprego (funcionários e agentes), desde que lhes seja concedida a licença sem vencimento prevista no Estatuto do Serviço Nacional de Saúde;

h) Do pagamento de ajudas de custo para todos os trabalhadores;

i) Da mobilidade externa (transferência) dos trabalhadores com relação pública de emprego;

j) Todas as outras situações não previstas neste documento.

*Nota.* — A inclusão destas competências é uma questão de faculdade para os utilizadores ao haver um único documento, pois já eram competências do conselho de administração.

4 — No sentido de tornar exequível esta delegação de competências, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos articulará com as UAG o *modus faciendi*, sendo que, por princípio, toda e qualquer documentação relativa a cada trabalhador deve estar arquivada no seu processo individual, existente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos.

O Serviço de Gestão de Recursos Humanos (onde os documentos deverão ser entregues) tomará a seu cargo enviar à respectiva UAG os documentos recebidos previamente preparados para a tomada de decisão pela UAG.

4 de Outubro de 2006. — A Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Leonilde Cavalheiro*.

#### **Despacho (extracto) n.º 21 429/2006**

Por despacho deste Hospital de 6 de Julho de 2006, foi autorizada a passagem do regime de dedicação exclusiva, de quarenta e duas horas semanais, para o regime de tempo completo, de trinta e cinco horas semanais, a Maria do Céu e Sousa de Oliveira Maia, assistente graduada de reumatologia, da carreira médica hospitalar, do quadro de pessoal deste Hospital, com efeitos a partir de 1 de Agosto de 2006. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

4 de Outubro de 2006. — A Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Leonilde Cavalheiro*.

#### **Despacho (extracto) n.º 21 430/2006**

Por despacho deste Hospital de 24 de Abril de 2006, foi autorizada a passagem do regime de dedicação exclusiva, de quarenta e duas horas semanais, para o regime de tempo completo, de trinta e cinco horas semanais, a Maria Fernanda Gambóias Simões Mendes Ribeiro, assistente graduada de neurologia da carreira médica hospitalar do quadro de pessoal deste Hospital, com efeitos a partir de 1 de Junho de 2006. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

4 de Outubro de 2006. — A Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Leonilde Cavalheiro*.

#### **Despacho (extracto) n.º 21 431/2006**

Por despacho do conselho de administração de 14 de Junho de 2006, foi autorizada a passagem do regime de tempo completo, de trinta e cinco horas semanais, para o regime de dedicação exclusiva, de quarenta e duas horas semanais, com alteração do vínculo em regime de acumulação com a Faculdade de Medicina da Universidade do Porto a 30% e no Hospital a 100%, a Francisco José Miranda Rodrigues da Cruz, chefe de serviço de urologia, da carreira médica hospitalar, do quadro de pessoal deste Hospital, com efeitos a partir de 1 de Julho de 2006. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

4 de Outubro de 2006. — A Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Leonilde Cavalheiro*.

#### **Rectificação n.º 1578/2006**

Por ter havido lapso na deliberação (extracto) n.º 951/2006, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 129, de 6 de Julho de 2006, referente à cessação do regime de horário acrescido, a partir de 1 de Setembro de 2006, rectifica-se que onde se lê «Maria Gonçalves Feiteira» deve ler-se «Paula Maria Gonçalves Feiteira» e que deve ser acrescentada à mesma o profissional de enfermagem Orlando Lopes da Silva.

6 de Outubro de 2006. — A Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Leonilde Cavalheiro*.

### **HOSPITAL DE SÃO TEOTÓNIO, E. P. E.**

#### **Deliberação (extracto) n.º 1464/2006**

Por deliberação do conselho de administração do Hospital de São Teotónio, E. P. E., de 9 de Março de 2006, foi autorizada a licença sem vencimento por três anos, prevista nos artigos 21.º e 22.º do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, a partir de 9 de Março de 2006, ao assistente administrativo do quadro de pessoal do extinto Hospital de São Teotónio — Viseu Rui Jorge Garcia Simões Pinto. (Isento de visto do Tribunal de Contas.)

26 de Setembro de 2006. — O Director de Recursos Humanos, *Fernando Almeida*.