

c) Trabalhador que, substituindo -se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 — A jornada contínua não é atribuída aos trabalhadores que gozem de isenção de horário, remunerada ou não, ou que gozem de qualquer suplemento remuneratório auferido por força da prestação de um horário superior a 40 horas semanais.

5 — A jornada contínua deve ser renovada anualmente, mediante pedido a apresentar pelo trabalhador, com antecedência mínima de trinta dias do seu termo.

6 — Aos trabalhadores abrangidos por esta modalidade de horário, é concedido diariamente um período de quinze minutos de tolerância na hora de entrada, que tem de ser compensado no mesmo dia.

Artigo 10.º

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores titulares de cargos de direção gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos do estatuto do pessoal dirigente.

2 — Podem ainda gozar de isenção de horário, exclusivamente na modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, outros trabalhadores mediante celebração de acordo escrito com o INFARMED, I. P., integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional.

Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas horas do início e termo do período normal de trabalho diário, nem dos intervalos de descanso.

3 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

CAPÍTULO III

Do banco de horas Individual

Artigo 11.º

Banco de Horas Individual

1 — O regime de banco de horas individual é estabelecido por iniciativa do INFARMED, I. P., mediante acordo prévio entre o INFARMED, I. P. e o trabalhador.

2 — O acordo suprarreferido deve regular os seguintes aspetos:

a) A modalidade de compensação do trabalho prestado em acréscimo, e que pode ser uma das seguintes:

- i) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- ii) Aumento do período de férias;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução equivalente do tempo de trabalho terá lugar, caso seja essa a modalidade de compensação adotada, e a antecedência com que o empregador ou o trabalhador deve informar dessa utilização.

3 — O banco de horas confere ao trabalhador a possibilidade de, independentemente da modalidade de horário de trabalho, poder efetuar a sua prestação laboral até ao máximo de duas horas diárias, com um limite de 50 horas semanais, tendo este acréscimo por limite 150 horas por ano.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 12.º

Dúvidas e casos omissos

As dúvidas, ou casos omissos, que venham a surgir na aplicação do presente Regulamento, são resolvidas por deliberação do Conselho Diretivo do INFARMED, I. P.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente regulamento foi aprovado por deliberação do Conselho Diretivo de 3 de março de 2016 e entra em vigor no dia 1 do mês seguinte à data da sua publicação no *Diário da República*.

209669809

Inspeção-Geral das Atividades em Saúde

Despacho n.º 8266/2016

O regime da carreira especial de inspeção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, estabelece no n.º 1 do seu artigo 5.º que a integração na carreira depende da aprovação em curso de formação específico, que deve ter lugar no decurso do período experimental.

Reconheceu-se, assim, que o conteúdo funcional da carreira especial de inspeção é distinto dos conteúdos funcionais das carreiras gerais, caracterizando postos de trabalho de que apenas alguns órgãos e serviços carecem para o desenvolvimento das respetivas atividades e cujos trabalhadores estão sujeitos a deveres funcionais mais exigentes do que os previstos para aquelas carreiras.

Considerando que o regime da carreira especial de inspeção se aplica à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, serviço que tem por missão auditar, inspecionar, fiscalizar e desenvolver a ação disciplinar no setor da saúde, com vista a assegurar o cumprimento da lei e elevados níveis técnicos de atuação em todos os domínios da atividade e da prestação dos cuidados de saúde desenvolvidos quer pelos serviços, estabelecimentos e organismos do Ministério da Saúde, ou por este tutelados, quer ainda pelas entidades privadas, pessoas singulares ou coletivas, com ou sem fins lucrativos, e que não foi ainda criada a portaria a que alude o n.º 2, do artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto.

Pelo que, importa proceder à regulamentação do período experimental para ingresso naquela carreira, a vigorar neste serviço de inspeção, conforme o disposto no artigo 46.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Para o efeito, torna-se necessário estabelecer e disciplinar as regras que presidem ao período experimental para integração na carreira especial de inspeção da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, nele se incluindo uma formação teórica que garanta aos trabalhadores, ora recrutados, a capacitação técnica exigível pela frequência de ações de formação específica.

Designadamente, considerou-se o alto nível de especialização técnica, a exigência do dever de ser facultada formação específica e as características de relacionamento interpessoal indispensáveis ao exercício de funções na IGAS.

Assim:

1 — Aprovo o Regulamento do período experimental para integração na carreira especial de inspeção da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde.

2 — O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

15 de junho de 2016. — A Inspectora-Geral, *Leonor Furtado*.

Regulamento do Período Experimental para Integração na Carreira Especial de Inspeção da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS)

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e objetivos

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O período experimental a que se refere o artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, aplicável à Inspeção-Geral das Ati-

vidades em Saúde, rege-se pelo disposto no presente Regulamento e pelas regras que forem fixadas no respetivo plano de formação do período experimental.

2 — O presente Regulamento é aplicável aos trabalhadores nomeados na sequência de procedimento concursal para a ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAS, caracterizados pela integração na carreira especial de inspeção, nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto.

Artigo 2.º

Objetivos

O período experimental tem como objetivo a preparação e a formação teórico-prática do trabalhador em regime de período experimental para o desempenho eficaz e competente das funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira de inspetor, bem como a avaliação da sua capacidade de adaptação ao serviço.

CAPÍTULO II

Do período experimental

Artigo 3.º

Duração e fases

1 — O período experimental tem carácter probatório e duração de doze meses e é estruturado em duas fases:

a) Formação teórica, cuja frequência de um curso específico é obrigatória e feita de forma presencial, podendo incluir seminários e *workshops* de frequência obrigatória;

b) Formação em contexto de trabalho.

2 — O plano e a calendarização do período experimental são aprovados por despacho do Inspetor-Geral das Atividades em Saúde.

Artigo 4.º

Júri do período experimental

1 — O acompanhamento do desenvolvimento do período experimental é feito por um Júri, constituído por despacho do Inspetor-Geral, composto por um presidente e por dois vogais efetivos, obedecendo o seu funcionamento ao disposto sobre órgãos colegiais no Código do Procedimento Administrativo.

2 — O presidente do Júri é simultaneamente o diretor do período experimental.

3 — O despacho constitutivo do Júri deve designar também qual o vogal efetivo que substituirá o presidente e o diretor do período experimental nas suas faltas ou impedimentos, bem como dois vogais suplentes.

4 — Compete ao Júri a preparação do plano e da calendarização do período experimental, incluindo a proposta de metodologia de avaliação.

5 — O exercício das funções de membro do Júri ou de orientador da formação em contexto de trabalho não confere o direito a remuneração ou qualquer outro tipo de compensação financeira, mas as suas funções preferem face a quaisquer outras durante esse período.

Artigo 5.º

Competência do diretor do período experimental

Compete ao diretor do período experimental:

1 — Efetuar a coordenação entre os diversos formadores e orientadores, de forma que a evolução do período experimental seja uniforme para todos os formandos;

2 — Propor ao Inspetor-Geral a inclusão no plano do período experimental de ações de formação complementares.

Artigo 6.º

Competência do orientador da formação em contexto de trabalho

Compete ao orientador da formação em contexto de trabalho:

1 — A apresentação ao Júri do plano e da calendarização da formação em contexto de trabalho, incluindo a proposta de metodologia de avaliação.

2 — Acompanhar o desenvolvimento da formação em contexto de trabalho, atribuindo progressivamente ao estagiário, atentos os diferentes graus de responsabilidade e complexidade das funções a desempenhar, as tarefas correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a prover;

3 — Colaborar com o diretor do período experimental na determinação das necessidades de ações de formação complementares;

4 — Propor ao Júri a avaliação dos formandos abrangidos, mediante relatório fundamentado.

Artigo 7.º

Cessação antecipada do período experimental

1 — O período experimental pode cessar a qualquer momento sempre que o estagiário revele inadequação para o exercício da função.

2 — A cessação antecipada do período experimental é da competência do Inspetor-Geral das Atividades em Saúde, mediante proposta fundamentada do Júri.

3 — Para aferir da inadequação para o exercício da função devem considerar-se os seguintes fatores:

a) Desinteresse ou dificuldade em integrar-se nos objetivos e estrutura do serviço ou incapacidade para a execução das funções que lhe são cometidas;

b) Incapacidade para entender ou aplicar normas e instruções;

c) Incorreção ou demora injustificada na execução de tarefas;

d) Mau relacionamento estabelecido com os superiores, colegas ou representantes das entidades inspecionadas;

e) Incompreensão quanto às condições e limites do exercício da sua atividade;

f) Não aproveitamento na fase formativa teórica.

CAPÍTULO III

Da fase formativa teórica

Artigo 8.º

Âmbito e objetivos

1 — A fase da formação teórica visa proporcionar aos formandos:

a) Conhecimentos sobre a atividade de controlo desenvolvido pela IGAS e sobre os aspetos orgânico e funcional, bem como proporcionar uma visão dos direitos e deveres dos trabalhadores da carreira de inspeção, em geral, e das regras e boas práticas subjacentes a atuação da IGAS, em especial;

b) Conhecimentos técnicos específicos indispensáveis ao desempenho das atividades de inspeção, considerando as várias matérias em que incide a sua ação, bem como conhecimento dos suportes legais e metodológicos aplicáveis.

2 — A fase formativa teórica consiste no desenvolvimento de ações de formação, por módulos, de acordo com o plano do período experimental, e na correspondente avaliação de conhecimentos.

Artigo 9.º

Módulos formativos

1 — Os módulos formativos a desenvolver durante o período experimental são fixados no plano de formação do período experimental, de entre os conteúdos programáticos que, em função da sua amplitude ou especificidade, sejam considerados necessários.

2 — Os conteúdos programáticos podem ser alterados por proposta devidamente fundamentada dos formadores ou dos orientadores de formação em contexto de trabalho, com o acordo do diretor do período experimental.

Artigo 10.º

Ações de formação complementar

Durante o período experimental poderão ainda ser frequentadas ações de formação complementares propostas pelo diretor do período experimental.

Artigo 11.º

Encargos da formação

Os encargos decorrentes das ações de formação serão suportados pelo orçamento da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde.

Artigo 12.º

Assiduidade e pontualidade

1 — Os formandos ficam obrigados a comparecer, assídua e pontualmente, às atividades teóricas e a justificar as suas ausências e os seus atrasos.

2 — No decurso da fase formativa teórica do período experimental entende-se por falta a não comparência a uma unidade de tempo letivo.

3 — As faltas contam-se por unidade de tempo letivo, que é o que decorre entre o início e o termo de uma sessão de trabalho.

4 — O controlo da assiduidade às atividades teóricas far-se-á pelo sistema de assinatura de folhas.

Artigo 13.º

Efeitos das faltas

1 — Os formandos cujas ausências sejam superiores a um quarto do número total de horas de cada módulo teórico não poderão submeter-se às provas de avaliação final, salvo o referido nos números seguintes.

2 — Os formandos que, por motivos devidamente justificados, tenham ultrapassado o número máximo de ausências permitido poderão requerer autorização para prestação das provas de avaliação final ou admissão a exame de equivalência.

3 — O requerimento, dirigido ao Presidente do Júri, deverá ser apresentado no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que haja sido ultrapassado o limite de horas de ausência ou, no caso de existência de impedimento, contados a partir da data da respetiva cessação.

4 — Em caso de decisão favorável, o Júri determinará os termos a observar para a realização das provas de avaliação final ou do exame de equivalência.

Artigo 14.º

Avaliação de conhecimentos

1 — Os formandos serão submetidos a provas escritas de avaliação de conhecimentos.

2 — As provas são elaboradas e avaliadas pelos respetivos formadores.

3 — A classificação dos participantes em cada uma das provas será apurada numa escala de 0 a 20 valores.

4 — A classificação final da fase formativa teórica resultará da média ponderada das classificações obtidas nos vários módulos.

5 — Para efeitos de atribuição da nota final de cada módulo, os formadores poderão ainda tomar em consideração a qualidade das intervenções dos formandos ao longo das várias sessões e a realização de trabalhos individuais sobre as matérias versadas.

Artigo 15.º

Aproveitamento

Os formandos que na fase formativa teórica obtenham classificação inferior a 9,5 valores, consideram-se excluídos.

CAPÍTULO IV

Da formação em contexto de trabalho

Artigo 16.º

Âmbito e objetivos

1 — A formação em contexto de trabalho consiste no exercício de funções supervisionado pelo orientador de formação em contexto de trabalho.

2 — A formação em contexto de trabalho visa desenvolver as capacidades dos trabalhadores para o desempenho eficaz e eficiente das funções inerentes aos postos de trabalho e pressupõe a sua intervenção em ações reais, nos vários domínios de intervenção da IGAS.

3 — A participação a que se refere o número anterior é assegurada mediante a sua integração em equipas de trabalho, sob a coordenação dos respetivos chefes de equipa multidisciplinar da IGAS, com acompanhamento e supervisão do orientador de formação em contexto de trabalho.

4 — Os orientadores da formação em contexto de trabalho são nomeados por despacho do Inspetor-Geral da IGAS.

Artigo 17.º

Avaliação da formação em contexto de trabalho

1 — Os conhecimentos e competências adquiridos na fase da formação em contexto de trabalho são objeto de avaliação, segundo critérios, fatores de apreciação e ponderação e fórmula classificativa aprovados por despacho do Inspetor-Geral.

2 — A formação em contexto de trabalho é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3 — Competirá a cada orientador de formação em contexto de trabalho propor fundamentadamente a avaliação da formação, mediante a elaboração de um relatório a apresentar ao júri, no prazo de 10 dias úteis, contados a partir do termo do período de estágio.

CAPÍTULO V

Da classificação e ordenação final

Artigo 18.º

Avaliação final do período experimental

1 — A avaliação final traduz-se na média ponderada da classificação obtida na formação teórica e da classificação obtida na formação em contexto de trabalho.

2 — A avaliação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo os formandos ordenados em lista final de acordo com essa escala classificativa.

3 — A ordenação dos formandos que se encontrem em situação de igualdade de avaliação final, não configurada pela lei como preferencial, é efetuada de forma decrescente:

a) Segundo a classificação obtida na formação em contexto de trabalho

b) Subsistindo a igualdade, pela classificação obtida na formação teórica;

c) Persistindo a igualdade, pela classificação final obtida no procedimento concursal para o recrutamento dos trabalhadores em causa.

4 — A lista com a classificação e ordenação final é notificada, pelo Júri, aos trabalhadores, no prazo de dez dias, para efeitos de audiência prévia.

5 — No prazo de cinco dias, após a audição dos interessados, a lista final é submetida a homologação do Inspetor-Geral.

6 — A lista homologada é publicitada na intranet da IGAS e notificada aos formandos.

7 — Consideram-se aprovados no período experimental os trabalhadores que obtenham avaliação igual ou superior a 9,5 valores.

209665597

Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.

Despacho n.º 8267/2016

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 20.º e nos n.ºs 9 e 11 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, tendo presente o artigo n.º 3 do artigo 1.º da Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio, conjugado com a deliberação do Conselho Diretivo n.º 853/2012, de 12 de junho de 2012, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 125, de 29 de junho de 2012, o Conselho Diretivo do INEM, I. P., deliberou, em 31 de maio de 2016, o seguinte:

1 — Designar, por proposta do júri do procedimento concursal, para exercer em regime de comissão de serviço, no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau, Coordenador do Gabinete de Gestão Orçamental e Investimentos, a licenciada Paula Alexandra de Jesus Massi Real Moreno.

2 — A presente designação fundamenta-se na reconhecida aptidão, competência técnica, experiência profissional e formação da visada, conforme resulta da nota curricular publicada em anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante.

3 — O presente despacho produz efeitos a 31 de maio de 2016.

Nota curricular

1 — Habilitações literárias:

Mestrado em Gestão e Políticas Públicas pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas;