



**Excelentíssimo Senhor Presidente da
Assembleia Legislativa da Região Autónoma
dos Açores**

**Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Estabelece um regime excecional de
constituição de relações jurídicas de emprego no Serviço Regional de Saúde**

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda/Açores entrega à Mesa da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e a V. Ex.^a, para efeito de admissão, nos termos Estatutários e Regimentais, o Projeto de Decreto Legislativo Regional identificado em epígrafe.

Ponta Delgada, 23 de março de 2022

Com os melhores cumprimentos,

O Grupo Parlamentar do BE/Açores

(António Lima)

(Alexandra Manes)

Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Estabelece um regime excecional de constituição de relações jurídicas de emprego no Serviço Regional de Saúde

A pandemia causada pelo vírus SARS-COV-2 levou à necessidade de adoção de diversas medidas excecionais, entre as quais a contratação de profissionais de saúde através de processos simplificados, com vista ao reforço rápido de meios humanos no Serviço Nacional de Saúde e no Serviço Regional de Saúde (SRS).

Esse reforço de meios foi necessário não apenas para o combate à pandemia, mas também para a recuperação da atividade assistencial adiada que já contava com enormes listas de espera de consultas e cirurgias. Não há dúvidas que perante a enorme tarefa que o SRS tem pela frente, a grande maioria desses profissionais continuam a ser, não apenas necessários, mas fundamentais.

Em abril de 2020, no seguimento da Resolução do Conselho do Governo n.º 60/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas preventivas excecionais que visam prevenir e limitar a propagação do vírus que causa a COVID-19, na Região Autónoma do Açores, foram contratados 304 trabalhadores, a termo resolutivo certo, para a unidades de saúde dos Açores ao abrigo do regime excecional criado pelo Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

Posteriormente, tanto o orçamento da Região Autónoma dos Açores para 2021 como o orçamento da Região Autónoma dos Açores para 2022 criaram regimes excecionais e simplificados de contratação a termo e de prestação de serviços de profissionais de saúde.

Segundo dados do próprio Governo Regional, entre 25 de Novembro de 2020 e 31 de Agosto de 2021 foram contratados 671 profissionais de saúde ao abrigo de várias modalidades de emprego público e programas de inserção profissional. Destes, 79% possuem vínculos que se podem considerar precários e 376 (56%) possuem vínculos precários enquadráveis nos regimes excecionais acima referidos, nomeadamente, avença, contrato individual de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto e contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo ou incerto.

Conhecida que é a escassez de profissionais de saúde na região em várias carreiras, como a médica ou de enfermagem, é urgente fixar estes profissionais no SRS. Se nada for feito, estes, perante a incerteza e instabilidade do seu vínculo, poderão rumar a outras paragens onde encontram não apenas estabilidade, mas melhores condições remuneratórias, de trabalho e de desenvolvimento de carreira.

Não é aceitável que numa região com tamanha carência de enfermeiros e médicos haja 131 enfermeiros e 99 médicos com vínculo precário no SRS, segundo números enviados ao parlamento pelo Governo Regional.

Importa por isso, no imediato, criar um regime excecional de integração dos profissionais que desempenham necessidades permanentes do SRS, incluindo nesse processo a participação das organizações representativas dos trabalhadores no levantamento das necessidades permanentes das diversas entidades que integram o SRS, incluindo os hospitais EPER, como forma de garantir a mais fidedigna avaliação possível dessas mesmas necessidades.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto legislativo regional estabelece um regime excecional de constituição de relações jurídicas de emprego sem termo ou por tempo indeterminado nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo os Hospitais E.P.E.R., do Serviço Regional de Saúde para a prestação direta de cuidados de saúde e para a prestação de serviços de suporte.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente decreto legislativo regional aplica-se às relações jurídicas de emprego constituídas ao abrigo dos regimes previsto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, autorizadas pela Resolução do Conselho do Governo n.º 60/2020, de 13 de março, nos artigos 16.º e 17.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15-A/2021/A, de 31 de maio e nos artigos 10.º e 11.º do Decreto Legislativo Regional n.º 38/2021/A, de 23 de dezembro.

Artigo 3.º

Regime excecional

1 – A conversão em contratos de trabalho sem termo dos contratos que tenham sido celebrados ao abrigo dos regimes excecionais de contratação previsto no artigo 1.º, por entidades do setor público empresarial regional, é autorizada por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde, sob proposta devidamente fundamentada da comissão prevista no artigo 4.º.

2 – A celebração dos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente decreto legislativo regional se encontrem em exercício de funções nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Serviço Regional de Saúde, ao abrigo dos regimes excecionais de contratação previstos no artigo 1.º é precedida de procedimento concursal, a que podem também ser opositores outros trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, sem prejuízo do recurso a reservas de recrutamento constituídas em anteriores procedimentos concursais e desde que observados os requisitos legalmente previstos.

3 – A abertura dos procedimentos concursais a que se refere o número anterior é autorizada pelo membro do Governo responsável pela área da saúde, no prazo máximo de 30 dias a contar da conclusão do levantamento das necessidades permanentes das entidades, órgãos e serviços a que se refere o n.º 2 do artigo 4.º, após verificação pela comissão prevista no artigo 4.º de quais as funções exercidas pelos trabalhadores que correspondem a necessidades permanentes das respetivas entidades;

4 – Os procedimentos concursais referidos nos nºs. 2 e 3 são abertos no prazo máximo de 10 dias a contar da respetiva autorização.

5 – A tramitação dos procedimentos concursais referidos no n.º 2 é regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da saúde.

6 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2, os contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo e os contratos de prestação de serviços em execução à data da entrada em vigor do presente decreto legislativo regional, consideram-se automaticamente renovados até ao termo dos referidos procedimentos concursais, sem sujeição a limite máximo de renovações.

Artigo 4.º

Levantamento das necessidades permanentes

1 – Para efeitos do artigo anterior, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do presente decreto legislativo regional, é criada uma comissão constituída, em igual número de membros, por representantes do departamento do governo regional competente em matéria de saúde e por representantes das organizações representativas dos trabalhadores.

2 – A comissão prevista no número anterior realiza, no prazo de 30 dias, um levantamento das necessidades permanentes das entidades, órgãos e serviços, incluindo os Hospitais E.P.E.R., do Serviço Regional de Saúde, em articulação com os seus órgãos dirigentes.

Artigo 5.º

Regulamentação

O presente Decreto Legislativo Regional é regulamentado no prazo de 20 dias após a sua publicação.

Artigo 6.º

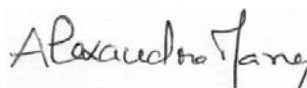
Entrada em vigor

O presente decreto legislativo regional entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O Grupo Parlamentar do BE/Açores



(António Lima)



(Alexandra Manes)

Ponta Delgada, 23 de março de 2022

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Projeto de Decreto Legislativo Regional – Estabelece um regime excecional de constituição de relações jurídicas de emprego no Serviço Regional de Saúde

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim Não Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores	Avaliação			Valoração		
	Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
1 Direitos:						
1.1 O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2 Acesso:						
2.1 O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2.2 A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3 Recursos:						
3.1 Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3.2 A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
4 Normas e Valores:						
4.1 Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
4.2 Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
Totais:						

5- Conclusão/propostas de melhoria

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa com uma breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:

- i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
- ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
- iii) Impactos positivos quando:
 - a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
 - b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
 - c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

1. Direitos: pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres “alvo” da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

1.1. Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

2. Acesso: avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

2.1. Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

2.2. A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

3. Recursos: analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

3.1. Mede se homens e mulheres tem o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

3.2. Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

4. Normas e Valores: avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

4.1. No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

4.2. Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

5 – Conclusão/propostas de melhoria

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

i) Promoção e incorporação da perspetiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;

ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;

iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);

iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla discriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);

v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);

vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.