

SAÚDE

Gabinete da Ministra

Despacho n.º 6417/2022

Sumário: Define os eixos estratégicos da política de recursos humanos do Serviço Nacional de Saúde e cria os respetivos mecanismos de operacionalização.

As instituições de saúde devem estar preparadas para ajustar a forma como abordam e implementam a sua estratégia de gestão, de modo a garantir uma capacidade de resposta rápida e flexível, identificando necessidades e encontrando soluções adequadas, muitas vezes inovadoras e cada vez mais colaborativas.

O Programa do XXIII Governo Constitucional assume que a pandemia reforçou a importância de se manter um sistema de saúde forte, que tenha as pessoas no seu centro e como pilar essencial o serviço público de saúde, acessível a todos e tendencialmente gratuito. Assume ainda que os atuais desafios exigem que o Serviço Nacional de Saúde (SNS) continue a ser capaz de se adaptar a novas circunstâncias, de se reformar estruturalmente e de cumprir as suas funções e objetivos de promover e garantir o direito à saúde e prevenir a doença, assegurando uma resposta integrada às necessidades da população.

Para garantir esta adaptação estrutural, as lideranças, políticas e organizacionais, terão que estar comprometidas, não só com a resposta ao presente, mas também com a preparação do futuro. E a gestão das pessoas é uma das áreas prioritárias, pois os profissionais de saúde, que são decisivos para a eficácia das organizações — complexas na sua missão e estrutura e marcadas pela elevada autonomia, multidisciplinaridade e grau de especialização técnico-científica das suas equipas — são sistematicamente confrontados com novos desafios, o que implica a necessidade da sua participação na definição de novas soluções.

Por esta razão, o Governo reitera, no seu programa, o objetivo de reforçar a política de recursos humanos do SNS, reconhecendo que os profissionais de saúde são, desde sempre, o garante da qualidade da prestação de cuidados de saúde, tendo assumido, nos últimos dois anos, um papel determinante na resposta do país à pandemia.

Neste contexto, sendo crítica a atração, retenção e motivação dos profissionais, é essencial prosseguir a política de reforço dos recursos humanos do SNS, em alinhamento com os principais desafios que se colocam à gestão dos serviços de saúde, nomeadamente o reforço da capacidade antecipatória e a tempestividade na resposta.

A política de gestão de recursos humanos da saúde assenta, assim, numa visão multidimensional, com enfoque, tanto no recrutamento dos profissionais necessários ao SNS, como no desenvolvimento e utilização dinâmica das competências necessárias para o futuro em diferentes cenários e estruturas, condição essencial para sucesso individual e organizacional em situações imprevisíveis, assim como na valorização dos ambientes de trabalho que suportem projetos de carreira e de vida dos seus profissionais, gerindo também a qualidade das relações e do contexto de trabalho.

Só com esta abordagem ampla, assente em três eixos estratégicos — consolidar um sistema de profissões de saúde, promover o desenvolvimento das competências dos profissionais do SNS e melhorar os ambientes e o bem-estar no trabalho — é possível atrair e reter talento, fomentar a criatividade e a flexibilidade, resolver problemas complexos para garantir resposta a cidadãos cada vez mais informados ou promover a inclusão de todas as pessoas.

Para abordar com eficácia estas questões, a gestão dos serviços do SNS tem de ser alinhada com um modelo de gestão estratégica das pessoas, assente num conjunto de práticas a desenvolver e implementar, se necessário de forma experimental, previamente à sua generalização, e que devem ser trabalhadas e operacionalizadas por equipas de projeto tendo em vista a sua concretização célere, sem prescindir, contudo, de uma abordagem colaborativa e participada, interna e externamente, a fim de garantir a qualidade e eficácia dos resultados.

Esta visão estratégica e integrada para a gestão dos recursos humanos na saúde, focada, em especial, na atração e retenção dos seus profissionais, está subjacente ao novo Estatuto do SNS em preparação e está alinhada com os investimentos e reformas previstos no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Assim, de acordo com o previsto nos artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, na sua redação atual, e no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio, determina-se o seguinte:

1 — O desenvolvimento de um Programa de Gestão Estratégica dos Recursos Humanos do Serviço Nacional de Saúde (adiante designado por Programa), assente nos seguintes eixos estratégicos, que se intersectam e reforçam mutuamente:

a) Consolidar um sistema de profissões de saúde, específico para o setor, tendo em vista garantir, designadamente, a adequação das carreiras e correspondentes profissões aos objetivos da política de saúde e aos modelos organizacionais e de gestão do SNS, a equidade entre carreiras e os seus profissionais, o planeamento da atração dos profissionais necessários e a retenção do talento em função do contributo dos profissionais para os resultados obtidos pelas instituições de saúde;

b) Promover o desenvolvimento de competências dos profissionais do SNS, necessárias a modelos renovados de funcionamento influenciados pelo digital e pela necessidade de inovar nas respostas, quer em prontidão, quer em antecipação, e que exigem novas competências de liderança que envolvam os trabalhadores, dando espaço para a criação e difusão de conhecimento adquirido ao longo da vida;

c) Melhorar os ambientes e o bem-estar no trabalho, nas suas diversas dimensões, fator de satisfação e compromisso dos trabalhadores com as organizações em particular aquelas que integram o SNS, ao mesmo tempo que promove a melhoria dos resultados desejados e a retenção de profissionais qualificados e motivados.

2 — O Programa concretiza-se através de projetos organizados em torno dos três eixos:

a) No eixo «Consolidar o sistema de profissões de saúde», são desde já definidos os seguintes projetos:

i) Inventário das profissões de saúde, para conhecer a realidade das profissões com base na evidência dos dados e suportar medidas de gestão informadas, em particular para o SNS, tendo em consideração os desafios presentes e futuros;

ii) Carreiras e organização do trabalho no SNS, tendo em vista, sem prejuízo do cumprimento das disposições legais em matéria de negociação coletiva, a definição de medidas que articulem o sistema de carreiras com os modelos organizacionais necessários à resposta aos desafios da saúde, incluindo, designadamente, a implementação do regime de dedicação plena, a atratividade para zonas carenciadas e a identificação de necessidades de simplificação e coerência de normativos, estruturas e procedimentos;

iii) Plano plurianual de contratações, que permita projetar as necessidades do SNS e promover, atempadamente, o recrutamento das equipas que assegurem as necessárias respostas em saúde;

iv) Rede colaborativa entre os diversos responsáveis pela área de recursos humanos da saúde, para agilizar e assegurar no terreno a aplicação de orientações uniformes às diversas questões que a gestão de recursos humanos coloca;

b) No eixo «Promover o desenvolvimento de competências dos profissionais do SNS», são desde já definidos os seguintes projetos:

i) Plano de desenvolvimento de competências técnico-científicas, preparando o futuro de cada profissão face aos desafios que se projetam na política de saúde;

ii) Plano de desenvolvimento de competências de liderança, adequadas a novos modelos de gestão mais efetivos, ágeis e participados, nos diferentes níveis das organizações, incluindo a articulação com a Direção Executiva do SNS;

iii) Plano de desenvolvimento de competências digitais, que assegure que todos os profissionais beneficiam das oportunidades do digital, contribuindo, igualmente, para a melhoria da eficiência dos processos internos e para a melhoria do acesso aos serviços pelas populações;

iv) Plano de desenvolvimento de competências de inovação, estimulando a criatividade e o pensamento crítico e contribuindo para envolver os profissionais no desenvolvimento de novas soluções, quer na governação global do sistema, quer nos diversos níveis de prestação de cuidados.

c) No eixo «Melhorar os ambientes e o bem-estar no trabalho», são desde já definidos os seguintes projetos:

i) Promoção de medidas que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos profissionais de saúde, adequadas às especificidades de funcionamento dos serviços e estabelecimentos do SNS, nomeadamente serviços de creche;

ii) Reforço dos serviços de saúde ocupacional das unidades do SNS, com uma abordagem integrada dos riscos físicos e psicossociais;

iii) Implementação de sistemas de comunicação e participação para o envolvimento dos trabalhadores do SNS, promovendo ativamente os valores e a cultura organizacional e aumentando a satisfação e compromisso;

iv) Prossecução do Plano de Ação para a Prevenção da Violência no setor da Saúde, em especial no que se refere ao apoio integral às vítimas dos episódios de violência e às ações preventivas e de promoção de uma cultura de segurança, dando continuidade ao trabalho já em curso.

3 — Para cada projeto é definida uma equipa responsável pelo seu desenvolvimento, a designar por despacho da Secretária de Estado da Saúde, incluindo o(a) respetivo(a) gestor(a) e demais elementos que a compõem.

4 — Por despacho da Secretária de Estado da Saúde podem ser aprovados novos projetos, definindo-se, em simultâneo, as respetivas equipas.

5 — A gestão e coordenação do Programa são asseguradas pelo Gabinete da Secretária de Estado da Saúde.

6 — O desenvolvimento do trabalho de cada equipa é baseado num plano de projeto, que detalha os objetivos a atingir, atentos os vetores estratégicos do Programa e os objetivos gerais enunciados para cada projeto, apoiado num plano de trabalho calendarizado e articulado com os demais projetos, que inclua, designadamente:

a) A definição de medidas concretas para a sua implementação, gerais ou a título experimental em projeto piloto, abrangendo propostas que incluam o mecanismo de direito ao desafio previsto no Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública;

b) A previsão de mecanismos de participação das diversas partes interessadas;

c) Os mecanismos de acompanhamento e avaliação das medidas.

7 — A gestão do Programa reúne, ordinariamente, uma vez por mês com as equipas de projeto.

8 — Podem ser convidados a colaborar com as equipas de projeto outros elementos, a título individual, como peritos e especialistas, ou em representação de serviços e organismos dependentes do Ministério da Saúde ou de outras áreas governativas e instituições, nomeadamente com atividade na regulação das profissões de saúde e de representação de trabalhadores, assim como de instituições de ensino superior.

9 — As entidades e estruturas do Ministério da Saúde, designadamente, a Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., a SPMS — Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E. P. E., as Administrações Regionais de Saúde, I. P., as demais estruturas de direção e coordenação existentes, assim como os serviços e estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde, asseguram, no âmbito das suas atribuições e competências, todo o apoio que lhes for solicitado pelos gestores de projeto.

10 — As equipas de projeto a constituir ao abrigo do presente despacho têm, por regra, a duração máxima de um ano, a contar da data de entrada em vigor do despacho que as constitua, renovável, caso se justifique.



11 — No prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor do presente despacho, são proferidos os despachos previstos no n.º 3.

12 — No prazo de 30 dias a contar da respetiva criação, os gestores de projeto apresentam, para aprovação pela gestão do Programa, os planos de projeto previstos no n.º 6.

13 — Os gestores de projeto e os elementos das respetivas equipas não auferem qualquer remuneração ou suplemento, sem prejuízo do pagamento de ajudas de custo, nos termos legais em vigor, a suportar pela Secretaria-Geral do Ministério da Saúde.

14 — Os gestores de projeto e demais elementos referidos no número anterior têm direito à afetação de tempo específico para a realização das funções previstas no presente despacho.

15 — O apoio logístico e administrativo às equipas de projeto é prestado pela Secretaria-Geral do Ministério da Saúde.

16 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

16 de maio de 2022. — A Ministra da Saúde, *Marta Alexandra Fatura Braga Temido de Almeida Simões*.

315332436