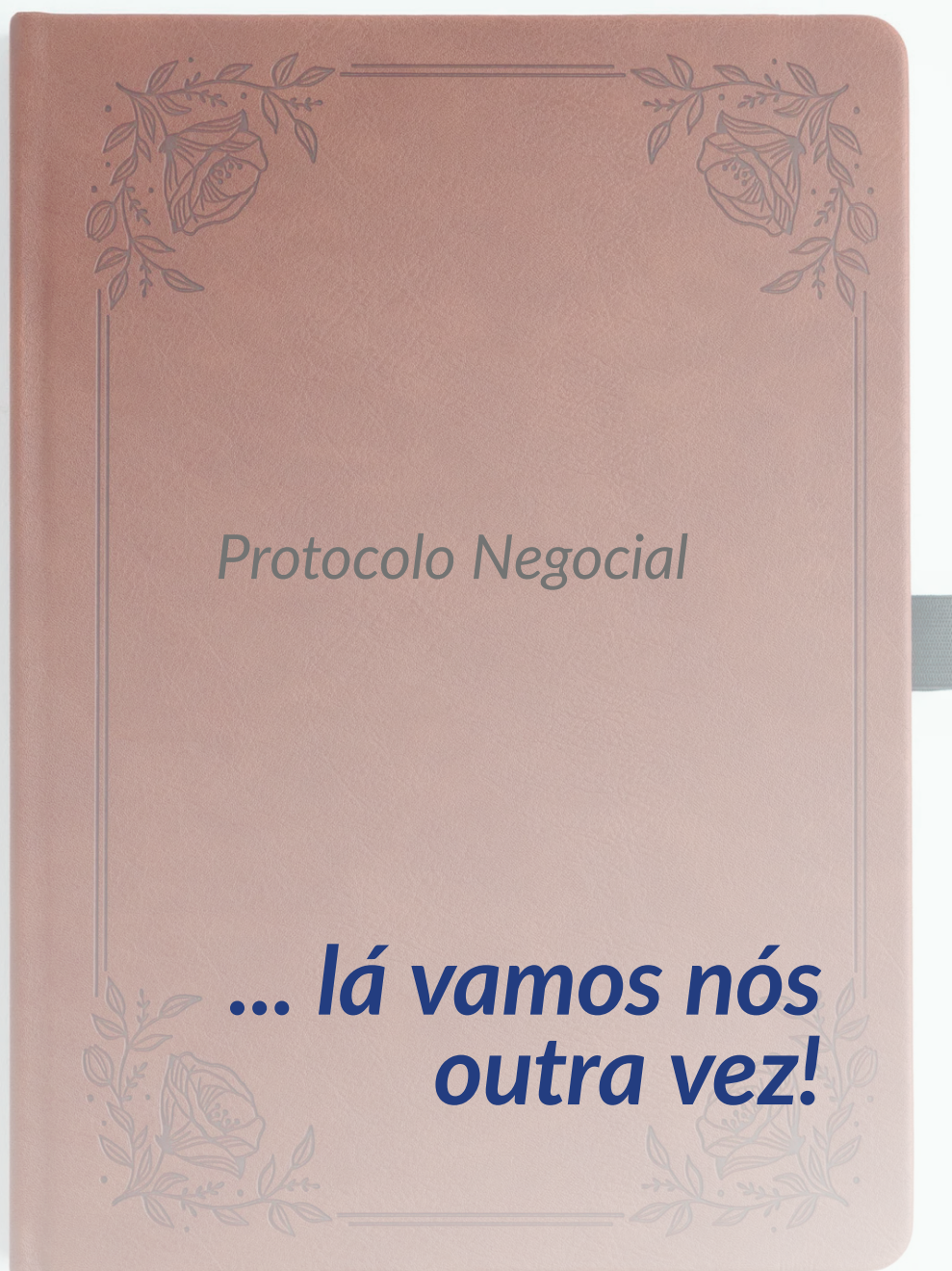


BOLETIM



CONTACTOS

SIMEDICOS.PT

SEDE NACIONAL SIM/LISBOA E VALE DO TEJO

Av. 5 de Outubro, 151 - 9º.

1050 - 053 LISBOA

Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739

presidente@simedicos.pt | secretariogeral@simedicos.pt | secretaria@simedicos.pt

advogados@simedicos.pt | contabilidade@simedicos.pt

ferias@simedicos.pt | jornalvirtual@simedicos.pt

geral@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 19h00



DELEGAÇÕES

SIM/CENTRO

Urb. Quinta da Fonte da Cheira
R. Brasil, 489 - 1ºB
3030 - 775 COIMBRA
Tel. 239 484 137 - Fax 239 481 329
simcentro@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 13h30
e das 14h30 às 18h30

SIM/ALGARVE

Pcta. Dr. Clementino de Brito Pinto, 1
Edifício Peixinho - Loja D
8000 - 327 FARO
Tel. 289 813 296 /221 - Fax 289 813 222
simalgarve@simedicos.pt

Horário: 2ª e 6ª - Das 19h00 às 21h30
3ª, 4ª e 5ª - Das 09h30 às 12h00

SIM/MADEIRA

R. João de Deus, 12 E - 1º
9050 - 027 FUNCHAL
Tel. 291 604 994 / 912 991 995
Fax: 291 641 115
simmadeira@simedicos.pt

Horário: 3ª, 4ª e 6ª - Das 10h00 às 13h00
2ª e 5ª - Das 17h00 às 20h00

SIM/ALENTEJO

R. Afonso Albuquerque, 39
7570-174 GRÂNDOLA
Tel. 269 448 206
simalentejo@simedicos.pt

Horário: Das 18h00 às 20h00

SIM/AÇORES

R. Nicolau Sousa Lima, 32
9500-786 PONTA DELGADA
Tel. 296 099 288
simacores@simedicos.pt

Horário: Das 16h45 às 18h45

SIM/NORTE

R. do Campo Alegre, 830 - 2º Sala 7
4150 - 171 PORTO
Tel. 226 001 266 - Fax 226 001 135
simnorte@simedicos.pt

Horário: Das 10h30 às 17h00

GABINETE JURÍDICO

Advogados

Dr António Luz / Drª Inês Felício Fonseca / Drª Carolina Beck / Drª Rita Dinis / Drª Emiliania Batista

SEDE NACIONAL/LVT

Tel. 217 826 730 / Fax 217 826 739

Às 3ªs, 4ªs e 5ªs feiras das 17,00 às 19,00h

SIM/ALGARVE

Tel. 289 813 296 / Fax 289 813 222
(agenda a combinar)

SIM/CENTRO

Tel. 239 484 137 / Fax 239 481 329
(quinzenalmente, agenda a combinar)

SIM/NORTE

Tel. 226 001 266 / Fax 226 001 135
(sextas-feiras)

SIM/MADEIRA

Tel. 291 604 994 / Fax 291 641 115
(agenda a combinar)

Conquistas concretas:

A via da negociação



NUNO RODRIGUES

Secretário-Geral do SIM

Em tempos de “*tudo ou nada*”, em tempos de “*ou estás comigo ou estás contra mim*”, em que a espuma do dia-a-dia e das redes sociais tem mais visibilidade que o conteúdo e análise objetiva, começo por vos dar nota de o SIM ter já reunido com os diversos representantes ministeriais dos Assuntos Parlamentares, Defesa, Justiça, e, naturalmente Saúde.

Em todos eles fizemos o ponto de situação, apresentamos o caderno reivindicativo com as nossas propostas concretas, solicitamos correção imediata de alguns problemas e pedimos a abertura de Mesas Negociais.

Começamos também a reunir no Parlamento com os diversos partidos políticos relativamente às nossas reivindicações e tendo já em vista a discussão do Orçamento de Estado para 2025.

Chegámos a um novo Acordo com a nova Mesa da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa uma vez que o anterior Acordo tinha caído com a substituição da Mesa anterior e que vai permitir finalmente a passagem a Assistente Graduado dos diversos colegas, pendente há anos.

Chegamos, como sabem, também a acordo tanto com o Governo dos Açores como com o Ministério da Saúde relativamente aos protocolos negociais.

Relativamente aos Açores, o protocolo negocial abrange as mais relevantes matérias sindicais e tem duração de conclusão prevista para 31 de janeiro de 2025. Avançou-se desde logo na discussão sobre a adaptação do modelo de Dedicção Plena às especificidades da Região. A melhoria das condições do modelo original, trazidas pela tutela, com os contributos dos sindicatos, que foram bem acolhidos por parte da Secretaria Regional, a serem concretizadas, será um passo fundamental para a sustentabilidade dos recursos humanos médicos e para a atratividade do Serviço Regional de Saúde dos Açores bem como constituirá um passo adicional para alterar este modelo junto do Governo da República.

Relativamente ao protocolo assinado com o Ministério da Saúde, recordo que:

- Estivemos **trinta e seis (36) meses** sem ser recebidos pela Dra. Marta Temido e, portanto, sem qualquer acordo assinado e sem melhorias para os médicos.
- Estivemos **dezoito (18) meses** em negociações com o Dr. Manuel Pizarro. Após termos estado 8 horas retidos no Ministério, finalmente aceitaram incluir as tabelas remuneratórias no protocolo e que acabou por ser o tema em que chegamos a um acordo intercalar.

Na reunião do protocolo foi previsto um prazo de seis (6) meses para negociar 3 temas muito importantes:

1. **SIADAP** - Um problema desde a sua génese. Infelizmente a alta carga burocrática acrescida da inoperância e falta de vontade das administrações e dos avaliadores levou a que 70% dos médicos nunca tenha sido avaliado e que mais de 50% esteja na primeira posição e categoria da carreira. Temos finalmente a oportunidade de reformular e simplificar o processo para que os colegas sejam avaliados e possam progredir na carreira. São milhões de euros que os médicos estão a perder todos os meses e por isso é extremamente importante esta negociação. Adicionalmente é neste tema que a situação dos colegas com CIT prévio a 2012, com a sua integração na Tabela Remuneratória única e possibilidade de progressão na carreira também ocorrerá.
2. **Organização e disciplina do trabalho médico** - Mais de 65% das solicitações feitas ao nosso gabinete jurídico tem

origem em questões que podem ser totalmente clarificadas e automatizadas na legislação atual, desde horários a gozo de descansos compensatórios por exemplo. Acordo similar já foi atingido com o Governo da Madeira pelo que será muito provável que também aqui se consigam melhorias substanciais.

3. **Formação, em especial no âmbito do internato médico** - Embora o conteúdo deste tema não seja totalmente claro esperamos conseguir um pagamento uniforme a TODOS os orientadores de formação independentemente da especialidade e do regime de trabalho em que se enquadram e que os internos tenham acesso a um fundo de formação do Estado complementar ao nosso Fundo de Formação do SIM, que já vai em 150 mil euros anuais.

Estes 3 temas terão de estar concluídos e acordados até 31 de dezembro deste ano de 2024. Relativamente ao SIADAP começamos já em julho de 2024 as negociações com o objetivo de recuperar os pontos perdidos na última década e de reformular um sistema caduco.

Por fim e, como não poderia deixar de ser, a conclusão do Acordo Intercalar alcançado pelo SIM e implementado agora em 2024 era um tema crucial e o Governo comprometeu-se com isso.

Assim sendo, nesta reunião foi incluído um prazo de três (3) meses para a negociação das Tabelas Remuneratórias. O prazo para negociação deste tema decorre entre janeiro até 31 de março de 2025. Sempre dissemos publicamente que aceitávamos um faseamento dos aumentos salariais e esperamos alcançar um acordo plurianual. Ficou ainda em ata da nossa parte que o primeiro aumento salarial teria de ser retroativo a janeiro de 2025 independente da data a que se chegasse a acordo.

A realidade atual não é cor de rosa (nem laranja) e dou-vos também nota de algumas das nossas preocupações:

- A persistência de problemas nos pagamentos dos vencimentos e desigualdade entre as diversas ULS;
- O atraso nos concursos para assistente, levando a que os mesmos só sejam publicados a meio de julho, com datas desfasadas entre as diversas ULS, sem definição prévia do local de trabalho;
- A falta de medidas concretas relativas à Saúde Pública;
- A tralhada com o diploma de majoração das horas extra. Tendo sido auscultado o SIM este deu os contributos possíveis que foram totalmente ignorados pelo Ministério tendo o mesmo publicado a versão proposta inicialmente, o que dará certamente problemas a curto prazo;
- A pouca proatividade na alteração do diploma da Dedicção Plena e sua implementação.

Ainda assim, não há qualquer dúvida de que é nas Mesas Negociais e através de Acordos assinados que conseguiremos efetivar e melhorar os direitos dos médicos. Os Acordos serão sempre isso, cedências de ambas as partes com vista a um bem comum mais elevado. Sabemos que a nossa diferenciação técnica e responsabilidade merecem bem mais do que o que recebemos hoje, mas nem sempre a conjuntura e as contas públicas permitem que isso seja um dado adquirido.

No entanto, se não houver diálogo, nem cumprimento de prazos, nem boa fé, seremos forçados a formas de luta que, infelizmente, todos prejudicam, mas necessárias para a compreensão tanto por parte da opinião pública como do Governo. 2023 foi o ano em que o SIM convocou o maior número de greves dos médicos de sempre, e inclusive a primeira greve dos médicos internos.

Preferimos a via dura e trabalhosa da negociação e da melhoria concreta e progressiva das condições remuneratórias e de trabalho dos médicos a enfrentar a ausência de acordos e a atração pelo abismo do populismo.

EDITORIAL

- 1 Conquistas concretas: A via da negociação

JORNAL VIRTUAL

- 4 Suplemento remuneratório associado à prestação de Trabalho Suplementar
- 5 Apreciação Jurídica: Dispensa de atendimento complementar pela idade
SIM repudia concursos sem definição concreta do local de trabalho
- 6 SIM reafirma áreas prioritárias para a valorização dos médicos
SIM alerta para os riscos de encerramento das Urgências
- 7 SIM assina protocolo negocial com Secretária Regional da Saúde dos Açores

ARTIGO DE OPINIÃO

- 8 Proposta de alteração da Secção III do Capítulo II do Decreto-Lei 52/2022 que aprova o Estatuto do SNS

ATIVIDADE SINDICAL**Reuniões**

- 10 Reunião de Esclarecimento Sindical ULS da Região de Leiria (02/05/2024)
- 12 Reunião de Esclarecimento Sindical ULS da Cova da Beira - Covilhã (19/04/2024)
- 13 1ª Reunião do Secretariado Regional do SIM/Centro (Triénio 2024-2027)
- 14 Reunião de Esclarecimento Sindical para os médicos dos CSP na ULS Viseu Dão-Lafões (12/04/2024)
- Apreciação Jurídica**
- 16 Dedicção Plena - Trabalho prestado no Serviço de Urgência
- 17 Comissão gratuita de serviço CIT (contrato individual de trabalho)
- 18 Proteção da Parentalidade
- 21 Gozo e remuneração de férias de anos anteriores
Resumo Serviço Jurídico

A FECHAR

- 22 Bolsas SIM
- 24 SIM Internos: Continuamos à espera...
- 25 Legislação
- 26 Tabela Salarial

Diretora

Helena Ramalho

Conselho de Redação

André Frazão
Armando Sousa Ribeiro
Carlos Eduardo Noronha
Diana Silva Gonçalves
Francisco Madeira
Hermínia Teixeira
Hugo Cadavez
João Dias
Jorge Roque da Cunha
José Carlos Almeida
José Pinto Almeida
Lídia Ferreira
Lúcio Meneses Almeida
Maria João Tiago
Mário Sardinha
Miguel Furtado
Miguel Marques Ferreira
Nuno Rodrigues

Secretárias de Redação

Piedade Mendes
Cristina Valente
Ana Martins

Design

Ana Luísa Pereira

Redação e Administração

Sindicato Independente dos Médicos
Av. 5 de Outubro, 151 - 9º
1050 – 053 LISBOA

Tel. 217 826 730 - Fax 217 826 739
E-mail: jornalvirtual@simedicos.pt

Edição/ Publicidade/ Propriedade
Sindicato Independente dos Médicos

Publicação Trimestral
Preço: 1,25 €
Tiragem: 7.500 exemplares
Depósito Legal: 21016/88
Inscrito com o n.º. 117467 na DGCS

GRAFISOL – Edições e Papelarias
Rua das Maçarocas



ISLA

CANELA

TEMPORADA 2024

**Na Andaluzia/Huelva,
a Costa de la Luz espera por si**

Junto à fronteira de Portugal e Espanha, esta ilha natural, banhada pelo Guadiana e pelo Atlântico, reveste-se de 7 km de praia, canais de navegação e um clima temperado que fazem deste lugar uma zona turística por excelência

PRAIA ■ PORTO DESPORTIVO ■ GOLF

**INFORMAÇÕES MAIS DETALHADAS NO SITE DO SIM
WWW.SIMEDICOS.PT**

reservas e marcações
ferias@simedicos.pt

Suplemento remuneratório associado à prestação de Trabalho Suplementar

in Jornal Virtual - 18/07/2024

Foi publicado no final da semana passada o Decreto-Lei n.º 45-A/2024 que estabelece um suplemento remuneratório associado à prestação de trabalho suplementar quando excedidos os respetivos limites legais anuais.

Aplica-se a trabalho suplementar, também designado trabalho extraordinário ou horas extra, em serviços de urgência, interna e externa, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios.

Trata-se de um diploma da exclusiva responsabilidade do Governo, que não teve o acordo do SIM pelo facto de, mais uma vez, valorizar o trabalho médico por via do trabalho suplementar e estar associado à ultrapassagem dos limites legais de trabalho suplementar.

Não obstante, o SIM esclarece os seus associados sobre o conteúdo deste diploma.

Este decreto-lei estabelece um suplemento remuneratório fixo associado à prestação de cada bloco de 40 horas de trabalho suplementar, quando ultrapassados os respetivos limites legais anuais de trabalho suplementar.

A contabilização dos blocos de 40 horas é efetuada a partir de 1 de julho de 2024, quando ultrapassado o limite legal de 150 horas de trabalho suplementar, ou 250 horas no caso dos médicos em Dedicção Plena.

Será assim pago um suplemento de 40% a 70% da remuneração base mensal por cada bloco de 40 horas de trabalho suplementar efetuado a partir de 1 de julho:

- 1.º bloco de 40 horas: 40%;
- 2.º bloco de 40 horas: 42,5%;
- 3.º bloco de 40 horas: 45%;
- 4.º bloco de 40 horas: 50%;
- 5.º bloco de 40 horas: 55%;
- 6.º bloco de 40 horas: 60%;
- 7.º bloco de 40 horas e seguintes: 70%.

A título de exemplo, para um médico no regime de 40 horas semanais que no dia 1 de julho já tinha prestadas mais de 150 horas de trabalho suplementar, inicia-se nesse dia a contagem do primeiro bloco de 40 horas, recebendo um suplemento de 40% da remuneração base mensal quando completar 40 horas de trabalho suplementar.

Face à quantidade de trabalho suplementar que frequentemente é prestado, poderá haver meses em que terão de ser pagos dois

suplementos remuneratórios ao abrigo deste regime.

Ao abrigo deste regime, o valor hora seguinte do trabalho suplementar é reduzido em 0,5R, sendo R o valor hora do trabalho normal. Ou seja, o trabalho suplementar passa a ser pago como trabalho normal com horas incómodas quando aplicável.

Contudo, esta redução do valor hora do trabalho suplementar é largamente compensada pelo valor do suplemento fixo, conforme se pode verificar na tabela seguinte que incorpora o valor do suplemento de cada bloco de 40 horas dividido por uma dessas horas:

Valor de cada hora extra ao abrigo do novo regime, integrando o suplemento remuneratório fixo no valor de cada hora extra				
	Blocos de 40 horas extra	Trabalho diurno em dias úteis	Trabalho noturno dias úteis ou diurno em sáb, dom e fer	Trabalho noturno sáb, dom e fer
Assistente na 1ª posição	1º	51,74 €	61,20 €	70,67 €
	2º	53,79 €	63,25 €	72,72 €
	3º	55,84 €	65,30 €	74,77 €
	4º	59,94 €	69,40 €	78,87 €
	5º	64,04 €	73,50 €	82,97 €
	6º	68,14 €	77,61 €	87,07 €
	7º e seguintes	76,34 €	85,81 €	95,27 €
Assistente Graduado na 1ª posição	1º	59,58 €	70,48 €	81,38 €
	2º	61,95 €	72,85 €	83,75 €
	3º	64,31 €	75,21 €	86,11 €
	4º	69,03 €	79,93 €	90,83 €
	5º	73,75 €	84,65 €	95,55 €
	6º	78,48 €	89,38 €	100,28 €
	7º e seguintes	87,92 €	98,82 €	109,72 €
Assistente Graduado Sênior na 1ª posição	1º	73,54 €	86,99 €	100,44 €
	2º	76,45 €	89,90 €	103,35 €
	3º	79,37 €	92,82 €	106,27 €
	4º	85,19 €	98,65 €	112,10 €
	5º	91,02 €	104,47 €	117,93 €
	6º	96,85 €	110,30 €	123,76 €
	7º e seguintes	108,51 €	121,96 €	135,41 €
Médico Interno Formação Especializada na 1ª posição	1º	32,77 €	38,76 €	44,76 €
	2º	34,07 €	40,06 €	46,06 €
	3º	35,37 €	41,36 €	47,36 €
	4º	37,97 €	43,96 €	49,95 €
	5º	40,56 €	46,56 €	52,55 €
	6º	43,16 €	49,16 €	55,15 €
	7º e seguintes	48,36 €	54,35 €	60,35 €

Nota: O suplemento remuneratório é pago como um valor fixo de 40% a 70% da remuneração base; para efeitos comparativos, nesta tabela esse suplemento foi integrado no valor de cada hora extra, que são pagas como trabalho normal com horas incómodas quando aplicável

Este novo regime abrange também médicos internos.

Este decreto-lei produziu efeitos a 1 de julho de 2024 e mantém-se em vigor até 31 de dezembro de 2024.

Apreciação Jurídica: Dispensa de atendimento complementar pela idade

in Jornal Virtual - 09/07/2024

A partir dos 55 anos, os associados do Sindicato Independente dos Médicos (SIM) têm direito a dispensa da prestação de trabalho em Serviço de Atendimento Complementar (SAC), Serviço de Atendimento de Situações Urgentes (SASU) e outros prolongamentos de horário dos Centros de Saúde.

Tal deve-se ao facto de os SAC e restantes prolongamentos de horário dos Centros de Saúde serem equiparados a Serviço de Urgência para efeito de dispensa pela idade.

Esta clarificação consta das FAQ da Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS) sobre o Quadro Legal da Carreira Médica e Organização do Tempo de Trabalho Médico, ponto VIII, n.º 1, página 16.

Os sócios do SIM interessados em beneficiar desta regalia devem preencher a minuta elaborada pelo Serviço Jurídico do Sindicato, disponível no nosso site em www.simedicos.pt

O comprovativo de entrega deste documento deve estar datado e assinado pela entidade empregadora.

O apoio jurídico do SIM é gratuito e é um benefício **exclusivo para sócios**.

Altamente qualificado e especializado, o Serviço Jurídico dá resposta a dúvidas ou a pedidos de reunião.



SIM repudia concursos sem definição concreta do local de trabalho

in Jornal Virtual - 15/07/2024

O Sindicato Independente dos Médicos (SIM) vem a público manifestar a sua total discordância com o lançamento de concursos públicos para médicos sem definição concreta do local de trabalho, aliás contra toda a prática dos últimos anos.

Esta situação, exposta desde logo nos primeiros concursos hoje lançados, é inaceitável e gera instabilidade, insegurança e desmotivação.

Ao lançar concursos sem local de trabalho definido, as entidades públicas estão a privar os médicos da possibilidade de fazer uma escolha informada sobre o seu futuro profissional.

É fundamental que os candidatos tenham conhecimento do local onde irão trabalhar antes de se candidatarem, para que possam ponderar fatores como a proximidade da sua residência, o acesso a transportes, as condições de trabalho e as perspetivas de carreira.

A indefinição do local de trabalho gera um clima de grande incerteza e ansiedade entre os médicos e as suas famílias, que se veem obrigados a

tomar decisões de vida importantes sem saber para onde serão colocados. Esta situação causa um enorme desgaste emocional e profissional, sendo um fator adicional a somar aos já conhecidos que levam à fuga de médicos para o setor social e privado ou para o estrangeiro.

Acresce a isto o desfasamento de abertura dos concursos entre as diversas ULS, algo que o SIM já tinha alertado aquando da auscultação feita relativa ao diploma que autorizou a abertura de vagas e que impede também uma escolha com base na informação completa.

O SIM exige que as entidades públicas ponham fim a esta prática inaceitável e que todos os concursos para médicos incluam a definição concreta do local de trabalho. Esta é uma medida essencial para garantir a dignidade e os direitos dos médicos.

SIM reafirma áreas prioritárias para a valorização dos médicos

in Jornal Virtual - 05/06/2024

O Sindicato Independente dos Médicos (SIM) não se desvia do compromisso de defesa da carreira médica, do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e da Saúde de todos os Portugueses.

É essencial proporcionar condições de trabalho dignas, com uma remuneração justa, real progressão na carreira e os devidos tempos de descanso.

É urgente acabar com o subfinanciamento crónico no SNS e criar as condições para a fixação dos Médicos.

Conheça as áreas que consideramos prioritárias para a valorização do trabalho e do desenvolvimento profissional dos médicos do SNS:

- **Aumento salarial de 15%:** completar o valor já acordado para as remunerações base da carreira médica;
- **35 horas de trabalho semanais:** em igualdade com a restante Função Pública;
- **12 horas em Serviço de Urgência:** dando mais tempo aos médicos para consultas e cirurgias;
- **Progressão na carreira médica:** revisão total e implementação efetiva do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- **Acréscimo de 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço:** contagem

de todo o tempo de trabalho efetivo;

- **“SIGIC”**, ou seja, produção adicional, para consultas hospitalares;
- **Criação de CRI - Centros de Responsabilidade Integrados:** em número, recursos e com condições remuneratórias próprias, sendo a adesão voluntária;
- **Fundo de Formação para Médicos Internos:** cursos obrigatórios não devem continuar a ser pagos pelos próprios médicos;
- **Valorização dos Orientadores de Formação:** suplemento remuneratório para todos os médicos orientadores;
- **Desempenho de Direção e Chefia:** revisão e implementação dos suplementos remuneratórios;
- **Atualização do suplemento de Autoridade de Saúde;**
- **Centros de Saúde:** carteiras adicionais de serviços, voluntárias, para atendimento a utentes sem Médico de Família e utentes esporádicos, com pagamento por consulta;
- **Generalização dos Centros de Avaliação Médica e Psicológica:** nomeadamente para atestados médicos para carta de condução;
- **Obrigatoriedade de médico próprio em lares de idosos;**
- **Acordo Coletivo de Empregador Público no INEM;**
- **Efetivação dos concursos para os médicos civis do Ministério da Defesa Nacional.**

Continuaremos a lutar por medidas efetivas que valorizem o trabalho médico e as condições de trabalho dos médicos e, com isso, o acesso dos cidadãos aos cuidados de saúde.

SIM alerta para os riscos de encerramento das Urgências

in Jornal Virtual - 26/06/2024

O Sindicato Independente dos Médicos está preocupado com a falta de planeamento para os meses de verão no Serviço Nacional de Saúde.

Portugal não tem falta de médicos. Faltam, sim, as medidas estruturais que permitem a fixação de médicos no SNS.

Para isso, é urgente avançar com as negociações e rever o protocolo negocial com o Ministério da Saúde.



SIM assina protocolo negocial com Secretária Regional da Saúde dos Açores

in Jornal Virtual - 02/07/2024

No dia 28 de junho, reuniram-se o Sindicato Independente dos Médicos (SIM), o Sindicato dos Médicos da Zona Sul e a Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social da Região Autónoma dos Açores.

Nesta reunião, a Dra. Mónica Seidi, Secretária Regional, em representação do Governo Regional, cumpriu com o compromisso assumido e assinou um protocolo negocial que abrange as mais relevantes matérias sindicais.

A negociação do protocolo tem duração prevista até 31 de janeiro de 2025. O SIM saúda este importante passo e espera que as negociações subsequentes sejam dinâmicas, eficazes e, sobretudo, com resultados concretos que tragam melhores condições de trabalho aos médicos, que sempre têm estado na linha da frente na defesa da saúde dos Açorianos, no seu dia-a-dia ou nas calamidades que infelizmente nos assolam.

Avançou-se significativamente na discussão sobre a adaptação do modelo de dedicação plena às especificidades da Região. A melhoria das condições do modelo original, trazidas pela tutela, com os contributos dos sindicatos, que foram bem acolhidos por parte da Sra. Secretária Regional, a serem concretizadas, será um passo fundamental para a sustentabilidade dos recursos humanos médicos e para a atratividade do Serviço Regional de Saúde dos Açores.

SIM já está no LinkedIn *A maior rede social profissional*

O Sindicato Independente dos Médicos (SIM) alarga a sua presença digital com a criação de uma conta oficial na plataforma LinkedIn.

A missão continua a ser a mesma: defender os Médicos, o SNS e a Saúde.

Para seguir o Sindicato no LinkedIn basta aceder no link:

<https://www.linkedin.com/company/sindicato-independente-dos-m%C3%A9dicos/>

Aceite, ainda, o desafio do SIM para:

- Reagir às publicações
- Comentar com a sua opinião
- Partilhar no seu perfil
- Enviar para a sua rede

Ao fazer parte desta comunidade de Médicos, tem a garantia que está a aceder a informação livre, verdadeira e esclarecida.



Proposta de alteração da Secção III do Capítulo II do Decreto-Lei 52/2022

que aprova o Estatuto do SNS



*Assistente Graduado Sénior de MGF
Competência em Gestão de
Unidades de Saúde da OM
Delegado Sindical do SIM na UCSP
Marinhais Glória / ULS Lezíria*

GONÇALO DE MELO

A reorganização do Serviço Nacional de Saúde (SNS) em Unidades Locais de Saúde (ULS), criado com o objetivo de melhorar e aprofundar a integração de cuidados e potenciar a autonomia dos estabelecimentos de saúde na gestão de recursos, incluindo humanos, só produzirá efeitos, não só se os recursos humanos em saúde (RHS) forem em número suficiente, como também apenas se estiverem motivados para permanecerem no SNS, o que manifestamente não tem acontecido e nos fez chegar ao panorama atual de enorme carência e desmotivação de profissionais, nomeadamente médicos.

O Estatuto do SNS, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, na secção relativa aos RHS, tenta inovar a política de recrutamento, mobilidade e retenção dos profissionais, mas encontra-se desajustada, iníqua e ineficaz face à realidade penosa a que se assiste e que importará corrigir de imediato, sob pena de condicionar irremediavelmente a assistência às populações.

A política de recursos humanos do SNS definida pelo membro do Governo responsável pela área da saúde baseada num plano plurianual é claramente insuficiente face ao panorama atual de debandada acelerada de profissionais do SNS.

Insistimos que, embora o plano possa ser plurianual, o mesmo deverá ser obrigatoriamente revisto com periodicidade semestral, coincidindo com o recrutamento de novos profissionais médicos após conclusão dos seus internatos de formação específica, embora deva incluir a análise e eventual revisão das necessidades de todos os profissionais que trabalham no SNS, independentemente da carreira ou categoria profissional ou vínculo contratual ou regime de trabalho.

Para tal, será necessário proceder ao desenvolvimento e atualização regulares de sistemas de avaliação dos RHS, nomeadamente, aproveitando a plataforma BI-CSP, desenvolvendo-a e acrescentado a discriminação por ULS, e onde constem as existências, mas também as carências, de forma pública e transparente, com atualizações regulares face ao contexto do momento.

Apenas com um sistema fidedigno, poderemos

“O Estatuto do SNS, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, na secção relativa aos RHS, tenta inovar a política de recrutamento, mobilidade e retenção dos profissionais, mas encontra-se desajustada, iniqua e ineficaz face à realidade penosa (...)”

planificar condigna e eficientemente.

A aprovação do plano plurianual carecer de parecer prévio vinculativo dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças também suscita muitas reservas porquanto se torna um óbice importante à eficácia de uma medida que importa ser o mais efetiva possível.

Primeiro, porque mais uma vez, fica o Ministério da Saúde cerceado na sua autonomia gestonária, ficando assim impossibilitado de exercer a sua ação e suas competências com liberdade responsável e com assunção de contas perante os colegas de Governo. Segundo, porque se entende que a aprovação de planos plurianuais de RH em qualquer sector da Administração Pública seria matéria de análise mais alargada e de aprovação em sede de Conselho de Ministros.

De qualquer modo, quando não se trate de processos de recrutamento de novo e a termo incerto ou indeterminado, não se percebe o porquê da necessidade de mais um entrave burocrático, uma vez que não existirá o risco de incrementos na despesa estrutural geral do Estado.

Para além do referido, estando previsto como um regime excecional de mobilidade, essa excecionalidade deveria ser mais contundente e abrangente, porquanto não se vislumbram ainda quaisquer resultados evidentes ou práticos.

Efetivamente, não se vislumbram razões de monta ou dificilmente ultrapassáveis que possam dificultar ou impedir os Conselhos de Administração das ULS de exercerem livremente a sua autonomia e competência para determinar a efetivação de mobilidades de profissionais na categoria, havendo

apenas necessidade de acordo entre o trabalhador e a ULS, dispensando-se quer a autorização do local de origem, quer a autorização da tutela, abolindo quaisquer constrangimentos à sua efetividade, incluindo o tipo de vínculo contratual ou o estatuto dos locais de origem e destino, o mesmo se aplicando para efeitos de posteriores consolidações.

Finalmente, espera-se que de acordo com as políticas de transparência que deverão nortear a Administração Pública, as zonas geográficas determinadas como carenciadas venham a ser publicamente discriminadas por estabelecimento e serviço, e eventualmente categoria e/ou especialidade, permitindo planejar os RHS de forma a manter os padrões de qualidade assistencial e as necessidades formativas dos serviços, tão necessárias para atrair e manter profissionais de qualidade e motivados no SNS.

Reuniões

Reunião de Esclarecimento Sindical ULS da Região de Leiria (02/05/2024)

Realizou-se no passado dia 2 de Maio de 2024, uma Reunião de Esclarecimento Sindical (RES) para todos os Médicos, Sócios ou não, que trabalham na Unidade Local de Saúde da Região de Leiria, das 11:30h até às 13:00h, no Auditório, do Hospital de Santo André.

A RES teve como ordem de trabalhos, os seguintes temas:

- Dedicção Plena e CRI'S;
- CIT'S;
- Integração de Cuidados.

Estiveram presentes: o Secretário Regional do SIM/Centro, Dr. José Carlos Almeida, os Delegados Sindicais, Dr. Rui Gameiro e o Dr. Miguel Carlos Pires, e em representação do Serviço Jurídico do SIM, a advogada Dr.^a Emiliania Batista.

Na Reunião Sindical foram apuradas as seguintes situações que consideramos necessitarem de resolução urgente:

1. Questões salariais
 - a) Não pagamento dos aumentos salariais acorda-

dos com o XXIII Governo Constitucional

- b) Não pagamento atempado da dedicação plena aos médicos que o solicitaram

2. Questões assistenciais

a) Cuidados Primários de Saúde

- 1) Não fornecimento de material clínico aos Centros de Saúde, como material para pensos e vacinas
- 2) Alteração do regime de transporte, para médicos e enfermeiros, comprometendo a prestação de cuidados domiciliários
- 3) Centralização na ULS da relação prévia entre os Centros de Saúde e as Autarquias, nomeadamente no respeitante às competências por estas assumidas
- 4) Agravamento do já crónico mau funcionamento das plataformas informáticas necessárias à atividade clínica

b) Cuidados hospitalares

- Degradação das condições de funcionamento do SU

QUESTÕES SALARIAIS

Os aumentos salariais acordados com o XXIII Governo constitucional são de aplicação obrigatória, não devendo ser protelados, seja aos médicos hospitalares ou aos médicos integrados em UCSP ou em ULS.

Estabelece o Dec. Lei nº 103-/2023, no seu artigo 3º - nº1, que a adesão individual à dedicação plena depende unicamente da vontade expressa do médico, sendo de aplicação imediata e obrigatória no primeiro dia do mês subsequente ao da apresentação do requerimento. Não são admissíveis quaisquer exigências administrativas ou burocráticas.

Aos médicos com CIT anteriores ao ACT, na transição para a Dedicção Plena, não deve ser aplicada qualquer medida ilegal de redução do salário base, devendo transitar na TRU a partir do limite superior do intervalo remuneratório prévio.

QUESTÕES ASSISTENCIAIS

A criação das ULS constitui uma oportunidade única para a integração de cuidados primários e hospitalares, de partilha e integração de recursos, acabando com o argumento da atribuição aos cuidados primários, das deficiências dos cuidados hospitalares, nomeadamente, no que respeita ao excesso de procura dos serviços de urgência.

Na ULS de Leiria constata-se para já, e de novo, a falta de material clínico, nomeadamente pensos e vacinas.

Também a realização de domicílios médicos e de enfermagem se encontra dificultada por novas restrições ao transporte de profissionais. Se mais não bastasse, só estes dois fatores poderão levar ao aumento da procura do SU para prestação de cuidados passíveis de serem prestados pelos médicos e enfermeiros dos cuidados primários.

Também a burocratização da emissão de relatórios clínicos e o agravamento do funcionamento das aplicações informáticas merece a nossa maior preocupação.

A transferência de competências na área da saúde para as autarquias locais, constituiu uma oportunidade para a melhoria das condições assistenciais, nomeadamente no que respeita à

construção e manutenção de estruturas assistenciais. Na área da ULS de Leiria, a Câmara Municipal da Batalha disponibilizou um portal/ aplicação através da qual é possível aos profissionais do Centro de Saúde solicitarem pequenas reparações, como por exemplo a substituição de lâmpadas. Estranha-se ter sido ordenado que a solicitação das reparações, muitas vezes urgentes, tenha que ser feita de forma centralizada e burocrática na ULS e não diretamente com a autarquia como até agora.

O funcionamento das plataformas informáticas, nomeadamente o *Sclínico*, degradou-se nos cuidados primários após a integração na ULS, devendo em nosso entender, merecer atenção urgente por parte desta.

Nos cuidados hospitalares, constatando embora o investimento feito no novo Hospital de Dia de Quimioterapia e na Unidade de Cuidados Paliativos, bem como o reforço de médicos em algumas especialidades médicas, continuamos a observar o contínuo degradar das condições assistenciais em SU, com tempos de espera que chegam a ultrapassar as 30 horas para primeiro atendimento. Nas urgências de Pediatria, Ginecologia e Obstetrícia, não são raros os dias em que se encontram encerradas por falta de médicos. Também a urgência médica e cirúrgica fecham ocasionalmente. Recorde-se não estar ainda esgotado o limite máximo de 150 horas extraordinárias anuais exigido aos trabalhadores médicos em contrato de trabalho ao abrigo do ACT, ou das 250 horas para os trabalhadores médicos em Regime de Dedicção Plena.

A RES foi encerrada pelo Secretário Regional do SIM/ Centro, Dr. José Carlos Almeida, que agradeceu a todos os presentes.

Reunião de Esclarecimento Sindical ULS da Cova da Beira - Covilhã (19/04/2024)

No passado dia 19 de abril de 2024, o Sindicato Independente dos Médicos – SIM/Centro promoveu uma Reunião de Esclarecimento Sindical (RES) para todos os Médicos, sócios ou não, que trabalham na Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, no Auditório, do Hospital Pêro da Covilhã, com o seguinte programa:

- 10:30h – Ação formativa para os Médicos Internos
- 12:15h – RES para todos os Médicos

A realização da RES teve como objetivo perceber e esclarecer assuntos de ordem laboral e sindical junto dos Médicos da ULS, cujos temas discutidos foram:

- Legislação laboral do Internato Médico
- Dedicção Plena e CRI
- Grelhas Salariais e Horários
- Esclarecimento de dúvidas

Iniciaram-se os trabalhos com as boas-vindas aos Médicos presentes da ULS da Cova da Beira, e com a apresentação dos Dirigentes do SIM: Dr. José Carlos Almeida, Secretário Regional do SIM/Centro; Dr.ª Salomé Camarinha, Presidente da CNMI

do SIM; Dr. Manuel Cura, Dirigente Sindical; Dr. Pedro Lito, Delegado Sindical do SIM, nesta ULS e em representação do Serviço Jurídico do SIM, a advogada Dr.ª Emília Batista.

Seguindo o programa da RES, a ação formativa para os Médicos Internos, foi liderada pela Presidente da CNMI do SIM, Dr.ª Salomé Camarinha, começando pela apresentação do SIM e seguindo com a ordem de trabalhos destinada ao Internato Médico. Foi uma reunião muito participada pelos médicos presentes cujas dúvidas laborais foram esclarecidas pela advogada do Serviço jurídico do SIM.

A segunda parte da RES, já para todos os Médicos da ULS, foi liderada pelo Dr. José Carlos Almeida, Secretário Regional do SIM/Centro, tendo os Colegas presentes intervindo activamente e colocado muitas dúvidas de ordem laboral. As quais foram prontamente esclarecidas pela advogada do SIM, Dr.ª Emília Batista.

Terminados os trabalhos, o Secretário Regional do SIM/Centro, Dr. José Carlos Almeida, agradeceu a presença e a participação de todos, em especial ao Dr. Pedro Lito, pela colaboração na organização.





1ª Reunião do Secretariado Regional do SIM/Centro (Triénio 2024-2027)

Após o último Congresso do SIM, realizou-se a 1ª Reunião do Secretariado Regional do SIM/ Centro, no dia 14 de junho/ 2024, pelas 18:00h, na sede da Delegação em Coimbra. Esta contou com a presença do Presidente do SIM, Dr. Jorge Roque da Cunha e ainda do Dr. António Luz em representação do Departamento Jurídico do SIM. Constatou-se a Ordem de Trabalhos:

- Análise da situação sindical e assistencial na Região Centro:
 - Questões remuneratórias, nomeadamente as decorrentes da dedicação plena;
 - Carência de recursos nas diferentes ULS da região centro;
 - Processo negocial em curso;
 - Integração de cuidados nas ULS;
 - Plano de verão e plano de emergência para a saúde.

A aplicação dos aumentos salariais negociados no

acordo intercalar entre o SIM e o anterior governo, continua a ter uma aplicação heterogénea, com algumas ULS, nomeadamente a ULS da Região de Leiria, a utilizarem manobras dilatórias e ilegais para dificultar a adesão individual à dedicação plena, o não pagamento adequado dos suplementos aos médicos em USF.

Aos médicos com contrato individual de trabalho anterior a 2012, continua na maioria das ULS, a ser-lhes negado o aumento salarial intercalar, sendo-lhes imposto de forma ilegal uma diminuição da remuneração base.

A situação assistencial continua a degradar-se em toda a Região Centro, em consequência das aposentações médicas já esperadas, bem como do abandono do SNS por inúmeros médicos insatisfeitos com as condições remuneratórias e laborais.

A nova organização funcional do SNS na Região Centro, com a constituição de várias ULS coloca

novos desafios aos profissionais e seus utentes. Constataram-se as dificuldades na aquisição de medicamentos e diverso material clínico pelas novas ULS, com Serviços Farmacêuticos, de Aprovisionamento e meios de transporte inadequados à nova realidade.

Na Região de Leiria, a constituição da ULS correspondeu ao alargamento da área de referência ao SU, contribuindo assim para a maior degradação de um Serviço de Urgência já em rotura permanente, com tempos de espera para primeiro atendimento urgente que chegam a ultrapassar as 30 horas.

Em todas as ULS mantém-se os “constrangimentos” infelizmente habituais, seja com encerramentos de Urgências Pediátricas, Ginecológico-Obstétricas, de Medicina Interna, Cirurgia e Ortopedia.

Na ULS de Viseu e para minorar a falta de pediatras e o encerramento noturno da urgência pediátrica,

recorreu-se ao expediente de abrir uma consulta aberta em horário alargado, para crianças com doença aguda referenciadas pelo CODU. Esta consulta é assegurada por um médico auxiliado por um(a) enfermeiro(a) e um(a) administrativo(a), não sendo esta a melhor solução para o encerramento da Urgência Pediátrica, nomeadamente para resolver em segurança as situações de doença aguda pediátrica.

Nas ULS da Guarda e de Castelo Branco mantém-se os problemas já conhecidos de desertificação médica com prejuízo da assistência à população.

A reunião foi finalizada com a intervenção do Secretário Regional do SIM/Centro, Dr. José Carlos Almeida, que agradeceu a presença e a participação dos Membros deste Secretariado e Delegados Sindicais, bem como do Dr. Roque da Cunha e do nosso advogado Dr. António Luz.

Reunião de Esclarecimento Sindical para os médicos dos CSP na ULS Viseu Dão-Lafões (12/04/2024)

O Sindicato Independente dos Médicos – SIM/Centro, no passado dia 12 de abril de 2024, realizou uma Reunião de Esclarecimento Sindical (RES) para todos os Médicos dos Cuidados de Saúde Primários (CSP), sócios ou não, que trabalham na Unidade Local de Saúde Viseu Dão-Lafões, pelas 12.00h, no Edifício do MAS, em Viseu.

A RES teve como ordem de trabalhos, os seguintes temas:

- Dedicção Plena e CRI
- Grelhas Salariais e Horários
- Esclarecimento de dúvidas

Estiveram presentes: o Secretário Regional do SIM/Centro, Dr. José Carlos Almeida, os Dirigentes Sindicais, o Dr. Fernando Severino e o Dr. Manuel Cura, e em representação do Serviço Jurídico do SIM, Dr. António Luz.

A RES foi liderada pelo Dr. José Carlos Almeida,

Secretário Regional do SIM/Centro.

Os Colegas presentes apresentaram bastantes questões e colocaram dúvidas pertinentes. As questões apresentadas foram principalmente de incidência laboral, as quais foram devidamente esclarecidas pelo advogado do SIM, Dr. António Luz.

Ora, aproveitando, a nossa atividade sindical pela ULS Viseu Dão-Lafões, era importante reunir com o Senhor Presidente do Conselho de Administração da ULS Viseu Dão-Lafões, EPE, Dr. Nuno Duarte, pelo que foi pedida uma reunião. No entanto, e para nosso desagrado, recebemos como sua resposta, que não lhe seria possível reunir por impossibilidade de agenda.

O Secretário Regional do SIM/Centro, Dr. José Carlos Almeida, finalizou a RES agradecendo a presença e colaboração aos Dirigentes Sindicais presentes, bem como ao advogado do SIM, Dr. António Luz.

AGENDA SINDICAL

ABRIL 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
2	ULS Médio Ave - H Guimarães	RES
2	ULS Alto Ave - H Guimarães	RES
3 a 6	APMGF - Albufeira	41º Encontro Nacional de MGF
3	INEM - Lisboa	Reunião negocial
12	ULS Viseu Dão-Lafões	Reunião com CA
12	ULS Viseu Dão-Lafões	RES/ CSP
19	ULS Cova da Beira - H. Pêro Covilhã	RES/ Internos
19	ULS Cova da Beira - H. Pêro Covilhã	RES/ Especialistas
20	CNMI	Reunião de trabalho
24	Mais Sindicato - SAMS Lx	Reunião negocial
26	MS - Lx	Reunião negocial
29	ACSS - Videoconferência	Reunião de trabalho
30	H Viana do Castelo	RES
30	Fórum Nacional de Saúde - Univ. Porto	Reunião de trabalho

MAIO 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
2	ULS Leiria	RES
8	OM Secção Vila Real	Debate "O novo paradigma da integração de cuidados - o papel da MGF nas ULS
10 e 11	FEMS - Berlim	Reunião
14	ULS Nordeste/U.H.Bragança	RES
16	INEM - Lisboa	Reunião negocial
24	SEAGS - MS Lx	Reunião negocial
24	IPR - Lx	Reunião negocial
29	SEAJ - Lx	Reunião sobre Medicina Legal

JUNHO 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
4	RAA/ SRSS - Ponta Delgada	Reunião sobre "Dedicação Plena"
5	GP do PSD - AR Lx	Audição
14	SIM Centro	Reunião SR alargada a Delegados Sindicais
18	SEDN - Lx	Reunião de trabalho
21	IPReumatologia - SIM Lx	Reunião negocial
21	GP do PCP - AR Lx	Audição
22	SRC da OM	Convite para Comemoração Dia Médico
28	RAA/ SRSS - Ponta Delgada	Reunião negocial

Apreciação Jurídica

Dedicação Plena

Trabalho prestado no Serviço de Urgência (SU)

Relativamente ao trabalho em serviço de urgência, o mesmo, é organizado de segunda-feira a domingo e compreende as 24 horas do dia, ou seja, poderá ser prestado tanto em horário noturno ou diurno.

Para os trabalhadores médicos que realizam serviço de urgência e que tenham aderido ao Regime da Dedicção Plena, aplica-se o disposto no art. 13.º do Decreto-Lei n.º 103/20223, de 7 de novembro, adiante e abreviadamente “Decreto”, que infra se transcreve:

Prestação de trabalho dos trabalhadores médicos que realizam serviço de urgência (art. 13.º):

1. No caso dos trabalhadores médicos que realizam serviço de urgência, o Regime de Dedicção Plena implica:
 - a) A prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas;
 - b) A prestação, quando necessário, de um período semanal único de até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, e em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
 - c) A prestação de trabalho suplementar a que se refere a alínea anterior não se encontra sujeita a limites máximos, quando seja necessária ao funcionamento de serviços de urgência, não podendo o médico realizar mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de seis meses, nem exceder 250 horas de trabalho suplementar por ano;

- d) Que a prestação de trabalho noturno confere direito a descanso diário entre jornadas, sem direito a descanso compensatório que reduza o período normal de trabalho semanal;
- e) A prestação de trabalho em estabelecimento ou serviço de saúde distinto daquele a cujo mapa de pessoal o trabalhador médico pertence e que se situe até 30 km deste, inclusive, nas seguintes situações:
 - i) Para assegurar o funcionamento da rede de urgências metropolitanas;
 - ii) Quando seja necessária a gestão integrada dos serviços de urgência de dois ou mais serviços e estabelecimentos de saúde.

2. As condições previstas no número anterior são cumulativas e a sujeição ao Regime de Dedicção Plena pressupõe o acordo do trabalhador médico a essas condições.
3. Por conveniência de serviço e com o acordo do trabalhador médico, as 18 horas de trabalho normal e as 6 horas de trabalho suplementar previstas nas alíneas a) e b) do número anterior podem ser convertidas, respetivamente, em 36 e 12 horas de prevenção. (...)

O descanso referido na alínea d) supra, deverá ser sempre de 11 horas, não sendo aplicável o descanso com prejuízo de horário.

Cumpr também esclarecer que o período de referência a ser considerado é contabilizado semanalmente, não sendo aplicável, assim, no Regime da Dedicção Plena o período de referência de 8 semanas.

Comissão gratuita de serviço

CIT (contrato individual de trabalho)

Quanto às comissões gratuitas de serviço, cumpre esclarecer que não configuram um direito do trabalhador *tout court*, pois a respetiva atribuição irá depender, em larga medida, de um ato discricionário da entidade empregadora, dentro dos seus poderes de gestão dos recursos e dos estabelecimentos.

Ora, não está especificamente prevista a obtenção de comissão de serviço, para o trabalhador médico enquanto formador, havendo que considerar o Despacho n.º 6411/2015, de 9 de junho, que regula esta matéria, nos termos que ora se transcrevem:

- “1. *Os profissionais de saúde do Serviço Nacional de Saúde podem, mediante autorização prévia dos dirigentes máximos dos organismos a que pertencem, participar em cursos, seminários, encontros, jornadas ou outras ações de formação de idêntica natureza, realizadas no País ou no estrangeiro.*
2. *As autorizações conferidas nos termos do presente despacho contam para efeitos do cômputo dos limites previstos nos regimes legais das respetivas carreiras e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.*
3. *As autorizações referidas nos números anteriores só devem ser concedidas desde que:*
 - a) *Fique garantido o normal funcionamento dos serviços;*
 - b) *Fique garantida pelos serviços a prestação de serviços individualmente marcados aos utentes ou populações assistidas, mediante a substituição do trabalhador, sem qualquer aumento de encargos, ou, a título excecional, a antecipação ou adiamento clinicamente aceitável de qualquer ação já programada;*
 - c) *Fique garantido que cada interessado não está ausente do serviço mais do que 5 dias úteis consecutivos, salvo por razões devidamente justificadas;*
 - d) *Fique garantido que não é autorizado a cada interessado mais do que 10 dias úteis em cada mês do calendário civil, salvo interesse devidamente justificado;*
 - e) *Fique assegurada uma dotação de médicos e enfermeiros, quando aplicável, não inferior a dois terços dos efetivos do serviço, ou metade quando o contingente apenas compreender dois elementos.*
4. *Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os pedidos de autorização devem ser apresentados pelos interessados com a antecedência mínima de 20 dias úteis relativamente à data prevista para a realização da ação de formação visada, salvo motivo atendível devidamente justificado.*
5. *Os pedidos referidos no número anterior devem ser remetidos ao dirigente máximo do organismo, acompanhados, obrigatoriamente, em formato eletrónico, dos seguintes elementos:*
 - a) *Identificação da entidade promotora da ação de formação e objetivos desta;*
 - b) *Data, local, duração e custo unitário da ação de formação, nomeadamente encargos com a inscrição, alojamento e transporte, se for caso disso;*
 - c) *Justificação do interesse particularmente relevante para o serviço que advém da frequência da ação de formação;*
 - d) *Informação sobre se a ausência do trabalhador vai ou não acarretar despesas extraordinárias ou pôr em causa o normal funcionamento do serviço, designadamente com adiamento de ações já programadas em relação às populações assistidas;*
 - e) *Indicação do número de dias que, durante o mês e ano civil respetivo, o trabalhador já gozou para participação em ações de formação;*
 - f) *Indicação do financiamento ou cofinanciamento suportado por entidade externa, quando aplicável.*
6. *Os pedidos autorizados estão disponíveis para consulta pública no sítio da internet do organismo onde o trabalhador exerce as suas funções.*
7. *As licenças sem perda de remuneração, para efeitos do disposto no n.º 1 do presente Despacho, só dão lugar ao pagamento de ajudas de custo, abonos para transportes ou quaisquer outros encargos por parte dos respetivos serviços, quando não existir outro tipo de financiamento, nomeadamente através de bolsas ou apoios financeiros de empresas privadas.*
8. *As entidades competentes para autorizarem a inscrição e participação em congressos, seminários, colóquios ou outras iniciativas semelhantes do pessoal referido no n.º 1 devem enviar mensalmente à Administração Central do Sistema de Saúde, IP a lista nominativa das autorizações concedidas, dos respetivos eventos e entidades financiadoras, sejam aqueles eventos realizados no País ou no estrangeiro.*
9. *No prazo de 10 dias, a contar do termo das ações de formação, os participantes devem apresentar ao responsável do serviço o respetivo relatório sucinto sobre os trabalhos em que participaram. (...).”*

Proteção da Parentalidade

A **proteção na parentalidade** concretiza-se através da atribuição de diversos direitos aos progenitores, nos termos dos artigos 33.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (C.T.).

No pressuposto que o trabalhador médico terá gozado a licença parental inicial, nos termos do disposto no artigo 51.º do C.T. e caso ainda não tenha gozado esta licença, os progenitores têm direito, para assistência a filho com idade não superior a seis anos, a **licença parental complementar**, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade de tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no parágrafo anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro; porém, se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

Nota-se ainda que durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, pelo que não deverá acumular funções, por exemplo, noutra estabelecimento hospitalar ou clínica.

O exercício destes direitos depende de informação sobre

a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Depois de esgotada a licença parental complementar referida, nos termos do disposto no artigo 52.º do C.T., qualquer dos progenitores tem direito a **licença para assistência a filho**, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, ou três anos, caso tenha três filhos ou mais; porém, a licença só será atribuída se, ao tempo do gozo, o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido/ inibido totalmente de exercer o poder paternal; em todo o caso, havendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos, embora em períodos sucessivos e não ao mesmo tempo.

Para exercício deste direito, o trabalhador médico tem que informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias da produção de efeitos:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Caso o trabalhador médico não indique a duração pretendida, a licença terá a duração de seis meses, sendo que caso se pretenda prorrogar o gozo desta licença, tal deverá ser comunicado ao empregador, nos mesmos termos que a comunicação inicial.

Também após o gozo da licença parental complementar referida supra, e nos termos do disposto no artigo 55.º do C.T., o trabalhador médico poderá socorrer-se do **regime do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**, caso tenha um filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica com quem viva em comunhão de mesa e habitação.

Este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos.

A não ser que haja acordo diferente com o empregador, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (à partida 20 horas, considerando o regime das 40 horas semanais) e, conforme o pedido do trabalhador médico, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

Nota-se que o prazo inicial da prestação do trabalho a tempo parcial é fixado pelo trabalhador médico aquando do seu pedido de autorização, depois, caso pretenda novo prazo, terá que formular um pedido de prorrogação até dois anos (no caso de filho sem deficiência ou doença crónica), nos mesmos termos que o pedido inicial.

Sublinha-se que nos casos ora analisados, de licença para assistência a filho e de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades parentais, durante o período de trabalho em qualquer desses regimes, o trabalhador médico também não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Nos termos do disposto no artigo 56.º do C.T., terá ainda a possibilidade de beneficiar de **horário flexível** (casos de filho menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica que viva em comunhão de mesa e habitação), ou seja, um horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (também chamadas plataformas fixas);
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Atento que o pedido de aplicação deste horário flexível será deferido caso a entidade empregadora não responda

no prazo de 20 dias, como melhor se explicitará infra a propósito do respetivo procedimento, sugere-se que, no âmbito do pedido/requerimento, o trabalhador defina, desde logo, o horário flexível em causa e em conformidade com o horário de funcionamento do serviço¹.

Quando o trabalho seja prestado em regime de horário flexível pode o mesmo ser efectuado em até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve ser cumprido o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

No caso do regime de horário flexível, não está previsto expressamente que o trabalhador não possa exercer outra atividade, pelo que poderá acumular funções nos termos gerais².

No que respeita aos procedimentos de autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, cumpre informar que os mesmos não são automáticos, devendo ser solicitados ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos, consoante o caso:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o qual, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa,

^[1] Por vezes, a entidade empregadora já tem plataformas fixas pré-definidas, o que, em regra, sucede mediante regulamento interno. Nesse caso, o trabalhador deverá ter em consideração tais plataformas pré-definidas na proposta de horário a indicar no requerimento.

^[2] No caso dos médicos internos há que solicitar autorização de acumulação nos termos da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

Neste seguimento, a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

No entanto, se o parecer referido no parágrafo anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Nota-se que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação do parecer da entidade para a igualdade ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido de 30 dias para emissão de tal parecer;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto e conforme indicado supra.

Acresce referir que, o artigo 59.º do Código do Trabalho (CT) contempla a possibilidade de ser dispensada da prestação de trabalho suplementar.

Assim, nos termos do mencionado artigo, a trabalhadora grávida, assim como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de **idade inferior a 12 meses³, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.**

Mais, a trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (depois dos 12 meses). Ora, neste caso, mais do que a apresentação de um atestado no sentido de comprovar a amamentação, é necessária a apresentação de um atestado que explicita tal necessidade para a saúde da trabalhadora ou para a da criança.

Nota-se que a dispensa de trabalho suplementar de trabalhadora com filho menor de 12 meses decorre da

lei, apenas tendo que assegurar-se que a entidade tem conhecimento desse facto. Caso tal dispensa não esteja a ser reconhecida na prática, por exemplo, lhe sejam entregues escalas que prevejam a prestação de trabalho suplementar, deverá desde logo responder que a escala deve conter um lapso porque está dispensada nos termos do artigo 59.º do CT.

A dispensa de prestação de trabalho em período noturno, no âmbito da parentalidade e prevista no artigo 60.º do CT, pode ser atribuída para os seguintes casos:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.”
- cfr. n.º 1 do artigo 60.º do CT.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do mesmo, quando não for possível atribuir-lhe horário diurno.

Caso a trabalhadora pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno, no caso das alíneas b) e c) acima transcritas, deve informar o empregador e apresentar atestado médico que sustente tais factos, com a antecedência de 10 dias, salvo situação de urgência comprovada pelo médico, caso em que não é preciso observar o prazo de 10 dias.

Para o efeito, deverão ser utilizados os formulários existentes junto da entidade empregadora para o efeito e ficar com um comprovativo de entrega da comunicação e eventual atestado que se apresente.

Por conseguinte, só no caso das alíneas acima transcritas é que, ao abrigo da proteção da parentalidade, pode haver dispensa da prestação de trabalho noturno.

Por fim, informa-se que qualquer comunicação ou requerimento, deve ser sempre preparado em duplicado, ficando para o trabalhador médico um exemplar, depois de carimbado, datado e rubricado pelo funcionário que o receber (entrega em mão), ou, em alternativa, deve proceder-se ao envio via postal, sob registo e aviso de receção, ficando igualmente para o trabalhador médico um exemplar, que deverá guardar, juntamente com o registo e aviso de receção que lhe serão devolvidos.

^[3] Os negritos e os sublinhados ao longo do texto são nossos.

Gozo e remuneração de férias de anos anteriores

Relativamente ao tema em apreço, importa dar conhecimento que nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art. 240.º do Código do Trabalho, também aplicável aos contratos de trabalho em funções públicas por remissão do art. 126.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, “as férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas

no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro”, e não o sendo, deverão as mesmas ser objeto de pagamento, sendo que “pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador”.

Serviços Jurídicos prestados de 1.I.2024 a 30.IV.2024

Consultas a associados	604
Informações escritas e pareceres destinados a associados e órgãos directivos do SIM	1848
Processos administrativos e judiciais em curso (dos quais foram abertos durante o presente quadrimestre 24 e fechados 30)	562
Participações em reuniões sindicais, em diligências e Audiências na Assembleia da República, na Provedoria de Justiça, nos Ministérios da Saúde e do Trabalho, nos órgãos dependentes dos Governos Regionais e nos Tribunais	42



SIM já está no Whatsapp

O Sindicato Independente dos Médicos - SIM continua a alargar a sua presença digital, agora com um canal oficial na plataforma de mensagens WhatsApp.

Faça parte desta comunidade de Médicos, através de:

<https://www.simedicos.pt/pt/noticias/5420/sim-ja-tem-canal-oficial-de-whatsapp/>

Aceda e partilhe informação livre, verdadeira e esclarecida:

- Vendo o canal
- Reagindo às publicações
- Reencaminhando para a sua rede
- Partilhando no seu estado

A missão do SIM é clara: **defender os Médicos, o SNS e a Saúde!**

Bolsas SIM

Depoimentos

Leonor Meira

Curso: Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde

Instituição: Porto Business School

Ano Lectivo: 2022/2023

Nome clínico: Leonor Meira

Categoria: Assistente Hospitalar de Pneumologia

Local de exercício profissional: Instituto Português de Oncologia do Porto

Frequentar a Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde da Porto Business School proporcionou-me uma compreensão abrangente dos princípios fundamentais de Gestão do setor da saúde e um olhar mais analítico do setor. Adquiri conhecimentos em áreas essenciais tais como gestão financeira, estratégia, liderança, qualidade e gestão de recursos humanos, elementos fundamentais para promover a eficiência e a excelência na prestação cuidados de saúde. A troca de experiências e conhecimentos com colegas e docentes de diferentes áreas profissionais proporcionou-me uma visão mais ampla dos desafios enfrentados no setor da saúde. Essa interação promoveu um ambiente de colaboração e amizade, permitindo-me desenvolver uma rede de contatos profissionais diversificada. A Porto Business School, escola com excelente reputação, garantiu-me uma formação de alta qualidade, que irá ser muito útil na minha vida profissional.



Ana Pedro

Curso: Pós-Graduação de Gestão em Saúde

Instituição: Nova SBE

Ano Lectivo: 2022/2023

Nome clínico: Ana Pedro

Categoria: Assistente Graduada de Anestesiologia

Local de exercício profissional: Unidade de Dor do Hospital Fernando Fonseca

A pós-graduação em Gestão em Saúde da Nova SBE proporcionou-me uma experiência educativa ímpar, dotando-me de uma visão abrangente e estratégica sobre a gestão nesta área crucial. A interação com profissionais de diversas origens e a troca enriquecedora de experiências ampliaram significativamente o meu conhecimento e perspectiva sobre o setor.

Durante este percurso, aprofundi competências essenciais em domínios como finanças, liderança, medicina baseada em valor, estratégia e gestão de operações. Atualmente, sinto-me capacitada com as ferramentas e o conhecimento necessários para implementar modelos de gestão mais eficazes e sustentáveis na Unidade de Dor do Hospital Fernando Fonseca.

Perspetivando o futuro profissional, com uma formação mais sólida em gestão, sinto-me melhor preparada para enfrentar os desafios inerentes à administração hospitalar, otimizar processos e elevar a qualidade do serviço prestado aos pacientes.



CONSULTE O NOSSO SERVIÇO JURÍDICO

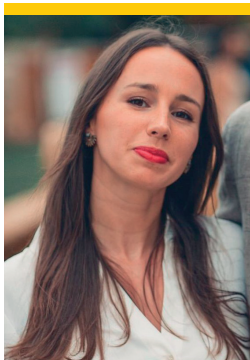
ADVOGADOS

Dr António Luz / Dr^a Inês Felício Fonseca / Dr^a Carolina Beck / Dr^a Rita Dinis / Dr^a Emília Batista

HORÁRIO DE ATENDIMENTO

Sede Nacional - SIM/LVT: terça, quarta e quinta das 17,00h às 19,00h | SIM/Algarve: agenda a combinar
SIM/Centro: quinzenalmente, agenda a combinar | SIM/Norte: sexta a partir das 15,00h | SIM/Madeira: agenda a combinar

Continuamos à espera...



*Médica Interna de
Medicina do Trabalho
na ULS Região de Aveiro
Presidente do SIM-Internos*

SALOMÉ CAMARINHA

Desde a concretização da reorganização do SNS em Unidades Locais de Saúde que muito se especulava sobre a sua tradução prática no que respeita aos concursos de recrutamento, nomeadamente no âmbito das épocas de avaliação final do internato médico.

A publicação do Decreto-Lei n.º 41/2024, de 21 de junho, respondeu a algumas questões, mas levantou outras tantas.

Fica claro, através deste diploma, que a abertura do procedimento concursal é da competência do órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde, decorrendo, portanto, a nível institucional. Os critérios de avaliação e métodos de seleção são fixados pelo correspondente júri, devendo adequar-se às características dos postos de trabalho a preencher. No que respeita aos “postos de trabalho a preencher”, surge de imediato uma questão: no mapa publicado, sobretudo nas áreas de Medicina Geral e Familiar e de Saúde Pública, é definido o número máximo de postos de trabalho a preencher por ULS, mas não são identificados esses “postos de trabalho”, especificamente as Unidades Funcionais a que estas vagas dizem respeito. É legítimo que os médicos, nomeadamente os recém-especialistas, que ambicionam fixar-se numa determinada região do país, queiram saber com a maior antecedência as Unidades Funcionais onde podem vir a trabalhar. Divulgar esta informação somente na abertura do procedimento concursal de cada instituição só contribui para somar mais dias de vida em “standby”.

Outra dúvida levantada pelos colegas relaciona-se com a candidatura a várias ULS em simultâneo. Uma vez que em cada ULS o concurso decorrerá a seu tempo, poderá dar-se o caso de um candidato ser recrutado num concurso enquanto ainda está em processo de seleção noutra? Se assim for, e tendo uma data limite para assinatura do contrato, ver-se-á forçado a decidir o seu futuro consoante o lado da sabedoria popular para o qual mais tende: «*mais vale um pássaro na mão do que dois a voar*» ou «*quem não*

arrisca não petisca»?

Não decorrendo deste diploma, mas antes das condições atuais do SNS, paira em alguns serviços a ideia de que o recém-contratado fará aquilo que for preciso, onde for preciso. Ser “tapa-buracos” não é aspiração de ninguém, muito menos de um médico que acabou de completar o sinuoso percurso do internato e ambiciona finalmente construir caminho com vista à realização e afirmação profissional na(s) sua(s) área(s) de interesse.

Note-se que as Listas de Classificação Final foram divulgadas a 09 de maio, 42 dias após conclusão do último exame de Avaliação Final do Internato Médico, tendo havido lugar à sua retificação e publicação da versão final a 26 de junho. À data de hoje (10 de julho), somam-se 104 dias de espera...

E enquanto esperam, a maioria dos colegas recém-especialistas continua a trabalhar no seu local de formação, agora com responsabilidades e níveis de exigência compatíveis com a categoria de assistente, sem que isso se reflita no seu ordenado. Outros optaram por cessar o contrato de trabalho, justificando essa decisão com a impossibilidade de continuar nesta “incerteza profissional”; a baixa expectativa em relação às condições de trabalho; a inflexibilidade de horário - comprometendo a vida pessoal e limitando a possibilidade de integração noutros projetos do seu interesse; a remuneração salarial que não corresponde ao seu nível de formação e diferenciação, problema que se acentua na atual condição económica do país.

Constatada por todos a falta de médicos no SNS e reconhecida por muitos a sua incapacidade de atrair e fixar os médicos, não se compreende por que razão nos mantêm em espera...

Legislação

Despacho n.º 3769/2024 - DR 69 - 08/04/2024

Procede à criação do Gabinete de Segurança do Serviço Nacional de Saúde, que funciona na dependência do conselho de gestão da Direção Executiva do Serviço Nacional de Saúde, I. P.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 77 - DR 115 - 17/06/2024

Designa o diretor executivo do Serviço Nacional de Saúde

Decreto-Lei n.º 41/2024 - DR 119 - 21/06/2024

Estabelece um regime especial de admissão de pessoal médico, na categoria de assistente da carreira médica das entidades públicas empresariais integradas no Serviço Nacional de Saúde e da carreira especial médica

Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2024/A - DR 128 - 04/02/2024

Terceira alteração ao Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2022/A, de 21 de janeiro, alterado e republicado pelos Decretos Regulamentares Regionais n.ºs 8/2022/A, de 22 de junho, e 33/2023/A, de 23 de novembro, que estabelece o regime de atribuição de incentivos à fixação, aplicável ao pessoal médico, na Região Autónoma dos Açores

Portaria n.º 173/2024/1 - DR 130 - 08/07/2024

Procede à sexta alteração à Portaria n.º 207/2017, de 11 de julho, alterada pelas Portarias n.ºs. 245/2018, de 3 de setembro, 254/2018, de 7 de setembro, 132/2019, de 7 de maio, 176/2022, de 7 de julho, e 24/2023, de 9 de janeiro, no que respeita aos meios complementares de diagnóstico e terapêutica. A Portaria n.º 207/2017, de 11 de julho, na sua redação atual, aprovou os Regulamentos e as Tabelas de Preços das Instituições e Serviços Integrados no SNS, procedeu à regulamentação do Sistema Integrado de Gestão de Inscritos para Cirurgia (SIGIC), que passou a integrar o Sistema Integrado de Gestão do Acesso (SIGA SNS), e definiu os preços e as condições em que se pode efetuar a remuneração da produção adicional realizada pelas equipas

Resolução do Conselho de Ministros n.º 85/2024 - DR 131 - 09/07/2024

Designa o Conselho de Gestão da Direção Executiva do Serviço Nacional de Saúde, IP

Decreto-Lei n.º 45-A/2024 - DR 134 - 12/07/2024

Estabelece um sistema de recompensa do desempenho dos trabalhadores médicos através da atribuição de um suplemento remuneratório, necessário para assegurar o funcionamento dos serviços de urgência

CONHECENDO A LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA A SUA CARREIRA OU AS SUAS FUNÇÕES, TEM MELHORES CONDIÇÕES DE SE DEFENDER E RECLAMAR OS SEUS DIREITOS CASO NECESSITE DESTA, OU DE OUTRA LEGISLAÇÃO, CONTACTE-NOS, VIA TELEFONE, FAX OU EMAIL

REGIMES DE TRABALHO - ACORDO 2024

CATEGORIA	POSICÃO	TRU	40h		POSICÃO	TRU	TEMPO COMPLETO		TRU	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA		TRU	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	
			v/mês (€)	v/hora (€)			35 h			35 h			42 h	
							v/mês (€)	v/hora (€)		v/mês (€)	v/hora (€)		v/mês (€)	v/hora (€)
ASSISTENTE GRADUADO SÉNIOR (CHEFE DE SERVIÇO)	3	96	5.769,18	33,28	4	57	3.612,64	23,82	76	4.663,26	30,75	108	6.432,73	35,34
	2	86	5.216,22	30,09	3	56	3.557,35	23,46	73	4.497,38	29,65	105	6.266,84	34,43
	1	76	4.663,26	26,90	2	53	3.391,46	22,36	69	4.276,21	28,19	100	5.990,36	32,91
					1	50	3.225,58	21,27	65	4.055,02	26,74	94	5.658,58	31,09
ASSISTENTE GRADUADO	5	68	4.220,90	24,35	6	53	3.391,46	22,36	69	4.276,21	28,19	100	5.990,36	32,91
	4	66	4.110,30	23,71	5	51	3.280,88	21,63	67	4.165,60	27,47	97	5.824,46	32,00
	3	64	3.999,72	23,08	4	50	3.225,58	21,20	65	4.055,02	26,74	94	5.658,58	31,09
	2	62	3.889,10	22,44	3	48	3.114,98	20,54	63	3.944,44	26,01	92	5.547,99	30,48
	1	60	3.778,53	21,80	2	45	2.949,11	19,44	59	3.723,24	24,55	86	5.216,22	28,66
					1	41	2.728,65	17,99	53	3.391,46	22,36	78	4.773,86	26,23
ASSISTENTE	8	59	3.723,24	21,48										
	7	58	3.667,94	21,16										
	6	57	3.612,64	20,84										
	5	56	3.557,35	20,52	5	41	2.728,65	17,99	53	3.391,46	21,39	78	4.773,86	26,23
	4	55	3.502,05	20,20	4	39	2.620,23	17,28	51	3.280,88	20,65	75	4.607,95	25,32
	3	54	3.446,76	19,89	3	37	2.511,81	16,56	58	3.114,98	19,91	72	4.442,08	24,41
	2	53	3.391,46	19,57	2	36	2.457,57	16,20	46	3.004,40	19,18	70	4.331,49	23,80
	1	51	3.280,88	18,93	1	34	2.349,15	15,49	42	2.783,21	17,87	64	3.999,72	21,98

	POSICÃO	TRU	40 h	
INTERNATO MÉDICO	2	34	2.349,15	13,55
	1	29	2.078,11	11,99
	IFG	23	1.754,41	10,12

		INDICE	v/mês (€)	v/hora (€)	INDICE	v/mês (€)	v/hora (€)	INDICE	v/mês (€)	v/hora (€)
CLÍNICO GERAL (NÃO ESPECIALISTA)	4	105	1.746,91	11,52	105	2.426,27	16,00	105	3.202,68	17,60
	3	100	1.665,59	10,98	100	2.313,32	15,25	100	3.053,58	16,78
	2	95	1.584,26	10,45	95	2.200,36	14,51	95	2.904,48	15,96
	1	90	1.502,93	9,91	90	2.087,40	13,76	90	2.755,37	15,41

SUBSÍDIO ADICIONAL MENSAL DE CLÍNICA GERAL - 2005 (€)

N. INSCRITOS	A	B	C	D
Até 1750	326,85	228,38	181,24	104,76
de 1751 a 2000	353,04	254,04	205,89	129,90
Mais de 2000	375,57	278,13	229,42	156,10

(PORTARIA N. 410/2005, DE 11 DE ABRIL) - VALORES CONGELADOS DESDE 2005

REMUNERAÇÕES POR HORA CORRESPONDENTES A MODALIDADES ESPECÍFICAS DE TRABALHO		
	TRABALHO NORMAL	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO
Trabalho diurno em dias úteis (das 08:00 às 20:00h para médicos sindicalizados; inclui sábado das 08:00 às 13:00h)	R	Primeira hora – 1,25 R Horas seguintes – 1,5 R
Trabalho noturno em dias úteis (das 20:00 às 08:00h do dia seguinte para médicos sindicalizados)	1,5 R	Primeira hora – 1,75 R Horas seguintes – 2 R
Trabalho diurno aos sábados depois das 13:00h, domingos, feriados e dias de descanso semanal	1,5 R	Primeira hora – 1,75 R Horas seguintes – 2 R
Trabalho noturno aos sábados depois das 20:00h, domingos, feriados e dias de descanso semanal	2 R	Primeira hora – 2,25 R Horas seguintes – 2,5 R
TABELA A QUE SE REFERE O N.º 2 DO ARTIGO 1.º DO DECRETO-LEI N.º 62/79, DE 30 DE MARÇO, REPOSTA PELO N.º 2 DO ARTIGO 41.º DA LEI N.º 114/2017, DE 29 DE DEZEMBRO		

FICHA DE SÓCIO

Inscrição Reinscrição

A Preencher pelo SIM

Sócio Nº

Data de Inscrição

Nome

Nome Clínico

Morada

Localidade

Código-Postal

Telefone

Telefone

Telefone

Email

Data de Nascimento

Nacionalidade

Tipo de Documento de Identificação

N.º de Documento

Data de Validade

Número de Contribuinte

F M

N.º de Cédula da Ordem dos Médicos

Especialidade

Especialidade

Categoria

Médico Interno

Ano

Centro Hospitalar / Hospital / Aces / Outro

Unidade Hospitalar / USF / UCSP

Localidade

Entidade Pagadora

Número Mecanográfico

Regime Contrato de Trabalho: CIT CTFP

Aceito Envio de SMS Aceito Envio de Newsletter

DECLARAÇÃO

Declaro que autorizo o desconto 1% no vencimento mensal (Incluindo Subsídio de Férias e Natal), referente à quotização do Sindicato Independente dos Médicos

Data

Assinatura

DIREITOS DOS SÓCIOS

Os sócios com quotização regularizada têm direito a:

1. Eleger e ser eleito para os órgãos do SIM, nos termos dos Estatutos e Regulamento Eleitoral.
2. Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas dos Estatutos do SIM.
3. Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais.
4. Beneficiar da quotização sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo Conselho Nacional.
5. Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato.
6. Recorrer para o Conselho Nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os Estatutos do SIM ou lesem algum dos seus direitos.
7. Acesso a comparticipação em caso de decisão judicial condenatória por responsabilidade civil ou profissional, por erro ou negligência, dos médicos Internos do Internato Médico/ Ano Comum e Especialistas, conforme regulamento do Fundo Social.
8. Acesso a comparticipação destinada a minimizar as despesas e encargos que o sócio haja de suportar com a assistência médica hospitalar própria e do seu agregado familiar, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
9. Acesso a comparticipação por redução de vencimento em caso de doença e na parte não participada pelo Cofre de Previdência dos Funcionários e Agentes do Estado (ADSE) ou qualquer outra entidade conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
10. Apoio jurídico gratuito em casos sindicais e profissionais.
11. Acesso às disposições e benefícios laborais obtidos com o Acordo Colectivo de Trabalho, ACCEM e ACT publicados no DL 177/2009 de 4/08/09 e no BTE 41 de 8/11/09.
12. Acesso a apoio financeiro a conceder ao sócio para fazer face a despesas em processos judiciais, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
13. Acesso a apoio financeiro em situação de emergência, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
14. Acesso ao fundo complemento de reforma/ apoio social familiar (ASF), desde que o Sócio esteja aposentado e tenha pelo menos 15 anos de sindicalização no SIM, conforme regulamento do Fundo Social do SIM.
15. Acesso ao Fundo para Formação dos Médicos Internos na sua formação pós-graduada, nomeadamente a participação em Congressos, Cursos, Workshops e Estágios, conforme regulamento do Fundo de Formação do SIM.
16. Acesso a passar férias e fins-de-semana na Isla Canela (Espanha), por baixo preço, num dos 12 apartamentos (T1 e T2) adquiridos pelo SIM, mediante as normas estabelecidas anualmente pelo Secretariado Nacional.



SINDICATO INDEPENDENTE
DOS MÉDICOS

POR UM SINDICALISMO MÉDICO
INDEPENDENTE E DEMOCRÁTICO
ADERE AO SIM

SIMEDICOS.PT