

BOLETIM



Novo Acordo com o Governo
Mais uma Conquista do SIM

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 | 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 a 6ª - Das 17h30 às 20h00

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 Emilianita 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)



ISLA

CANELA

TEMPORADA 2025

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

Atestados médicos para carta de condução: Encerramento do CAMP da ULS Matosinhos

in Jornal Virtual - 15/01/2025

Chegou ao conhecimento do Sindicato Independente dos Médicos (SIM) o iminente encerramento do único Centro de Avaliação Médica e Psicológica (CAMP) na Unidade Local de Saúde (ULS) de Matosinhos, previsto para este mês.

Este projeto piloto, iniciado em articulação com a anterior direção executiva, enfrenta agora um desfecho que nos causa grande estranheza.

Desde logo, porque no Plano de Emergência e de Saúde, página 166, é destacado que “a criação de CAMP a nível nacional deverá beneficiar da experiência adquirida e boas práticas provenientes da implementação de CAMP atualmente em funcionamento a nível local”.

Além disso, este projeto foi anunciado como “uma resposta estratégica às necessidades atuais do sistema de saúde.”

Estes centros foram concebidos para oferecer um serviço distinto no que respeita à emissão de documentos para fins fiscais e sociais, como atestados de robustez física e psíquica, essenciais para diversas finalidades, incluindo, entre outras:

- Obtenção ou renovação de carta de condução (grupos 1 e 2);
- Licença de caçador;
- Porte de arma;
- Certificações necessárias para a navegação de embarcações, como carta de marinheiro e patrão de vela e motor, de costa e de alto-mar.

O SIM tem, há vários anos, alertado a tutela para a necessidade urgente de implementar estes centros por todo o país, reconhecendo o seu importante papel na celeridade e uniformização da prestação destes serviços aos cidadãos. A criação dos CAMP atualmente em funcionamento foi, aliás, recebida pelos utentes como uma solução positiva e necessária.

O SIM defende que os médicos de família devem ser aliviados destas tarefas para se dedicarem plenamente à atividade assistencial, tornando o sistema mais ágil e centrado nas necessidades dos utentes.

Citamos, a este respeito, novamente o Plano de Emergência e de Saúde, que partilha o mesmo entendimento: “A desvinculação das tarefas administrativas relacionadas com a emissão de atestados permitirá que os médicos se foquem no atendimento clínico dos utentes, melhorando a eficiência e a qualidade dos serviços de saúde primários.”

Existem condições e profissionais capacitados para garantir o funcionamento destes centros. Em vez de se encerrar este projeto piloto, deveria estar a ser promovida a sua expansão a outras ULS, independente do modelo a adotar, seja com recursos próprios da ULS ou em colaboração com o setor social e privado. Trata-se de uma medida indispensável para a melhoria do sistema de saúde nacional.

O que falta, então, para assegurar a continuidade do CAMP de Matosinhos?

CMTV: SIM em entrevista sobre vagas dos Concursos de Medicina Geral e Familiar

in Jornal Virtual - 16/01/2025

O Governo devia ter aberto todas as vagas de Medicina Geral e Familiar necessárias. E estas vagas deviam estar permanentemente abertas.

Há mais de 1 milhão e 500 mil utentes sem Médico de Família. “No concurso que agora está a decorrer só abriu um número limitadíssimo, mesmo para a região de Lisboa, de vagas para Médicos de Família”, destaca o Secretário-Geral do SIM.

No concurso atualmente a decorrer, o Governo devia ter aberto “todas as vagas necessárias” para dar resposta à falta de Médicos de Família.

“Porque é que não há vagas permanentemente abertas para o SNS?” questiona Nuno Rodrigues, em entrevista à CMTV.

O dirigente do SIM evidencia ainda a relação direta entre o número de utentes sem Médico de Família e o aumento da procura das urgências hospitalares.

A região de Lisboa e Vale do Tejo é das mais afetadas, não só pela falta de profissionais, como pela maior afluência de utentes aos serviços de urgência.

Para Nuno Rodrigues, “o principal problema das Urgências é a resposta a montante”, isto é, na falta de Médicos de MGF nos Cuidados de Saúde Primários.



Regimes laborais na Região Autónoma da Madeira: Uma proposta do SIM

in Jornal Virtual - 11/12/2024

No âmbito das discussões sobre a adaptação da Dedicção Plena à Região Autónoma da Madeira, realizadas nas mesas de trabalho de 22 de outubro e de 3 de dezembro de 2024, o Sindicato Independente dos Médicos (SIM) apresentou uma proposta para a implementação de três regimes laborais na Região:

- Um regime de 35 horas semanais;
- Um regime de Dedicção Plena com 40 horas semanais;
- Um regime de Dedicção Exclusiva com 40 horas semanais.

Sustentação

O progresso no sistema de saúde só pode ser alcançado através de um fio condutor nas medidas implementadas e de negociações construtivas entre os parceiros que representam as diferentes vertentes essenciais à sua harmonia.

A continuidade dos ganhos obtidos nas mesas negociais deve ser fomentada, potenciando novas mais-valias sem comprometer as conquistas positivas já alcançadas.

No setor da Saúde, os resultados raramente são imediatos, evidenciando-se frequentemente apenas a médio ou longo prazo.

Sem um investimento e planeamento estratégico consistente, não é possível gerar a força motriz necessária para implementar mudanças estruturais que eliminem práticas de gestão despesista. Na Saúde, este tipo de gestão tem resultado, em grande medida, na aplicação de medidas temporárias e de resposta rápida. Na conjuntura atual, estas medidas justificam-se, apenas, como uma estratégia para ganhar tempo, até que as verdadeiras reformas comecem a produzir os seus efeitos.

A Madeira tem sido pioneira em várias áreas de valorização do sistema público de saúde, destacando-se pelo Acordo Coletivo de Trabalho, pela revisão do SIADAP e pelas iniciativas de reconhecimento do trabalho médico na região.

Não devemos recuar agora, quando grande parte do caminho já foi percorrido.

O verdadeiro passo reformador, que antecipa o futuro panorama laboral e académico, conciliando as expectativas das novas gerações e a compatibilidade entre vida familiar e profissional, ainda está por concretizar.

Mais uma vez, a proposta do SIM procura criar condições negociais que, em última análise, beneficiarão de imediato os habitantes da Madeira e servirão de referência para os restantes portugueses.

Este esforço reformista assenta na sustentabilidade do sistema público de saúde, focando-se particularmente na captação e fixação dos recursos humanos mais valiosos para o Serviço Regional de Saúde, os médicos, sem os quais – como infelizmente temos observado no Continente – o sistema não será viável. O SIM regista com satisfação a receptividade positiva ao pensamento estratégico subjacente à sua proposta e aguarda, com expectativa, a sua discussão, operacionalização e implementação, confiando na coragem e no espírito de inovação que têm marcado a evolução legislativa na região.

CMTV: Internos de Cirurgia da ULS Amadora-Sintra vivem situação dramática

in Jornal Virtual - 17/01/2024

O Sindicato Independente dos Médicos (SIM) lamenta que a demissão de 11 cirurgiões, ocorrida há mais de dois meses no Hospital Fernando Fonseca, da Unidade Local de Saúde Amadora-Sintra, esteja a impactar de forma “terrível” este serviço e que “ninguém na estrutura de gestão da Saúde tenha conseguido resolver o problema”.

Em entrevista à CMTV, o Secretário-Geral do SIM enfatiza que os Médicos Internos, ainda em formação especializada, não podem ser “prejudicados”. “Estão numa situação dramática e têm que ser defendidos”, acrescenta Nuno Rodrigues.

A Ordem dos Médicos já realizou uma avaliação à capacidade formativa desta unidade de saúde da região de Lisboa e Vale do Tejo e o dirigente do Sindicato defende que “os resultados” devem ter “consequências”.



Salvar o Hospital das Forças Armadas uma prioridade nacional

in Jornal Virtual - 25/11/2024

A política de defesa é um pilar essencial de um Estado de Direito e as Forças Armadas, enquanto garante da soberania e democracia, necessitam de condições adequadas para cumprir as suas missões.

Numa altura de incerteza internacional, com várias guerras a decorrer, é imperativo que o Governo aproveite para reforçar as estruturas carenciadas de retaguarda, assegurando que o Hospital das Forças Armadas tem condições para responder às necessidades.

Os cuidados de saúde aos militares, veteranos e suas famílias são fundamentais para um País forte. No entanto, os médicos civis do Hospital das Forças Armadas têm sido negligenciados, apesar do Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) celebrado em 2019 com o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA) e os Chefes do Estado-Maior dos três ramos.

Principais problemas identificados:

1. Carreira pouco atrativa:
Concursos não atraem médicos civis, incluindo recém-especialistas, agravado pela ausência de concursos para Assistente Graduado Sénior.
2. Dedicção Plena ignorada:
Regime solicitado pelos médicos civis desde janeiro sem resposta, apesar de ser aplicável ao abrigo do regime do SNS.
3. Desigualdades salariais com outras áreas governativas:
Os médicos civis com o grau de consultor continuam a ser remunerados como Assistentes devido à inação do Ministério da Defesa Nacional (MDN) e do Ministério das Finanças (MF), apesar de não haver dúvidas que, não tendo o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) n.º 2/2009 procedido a qualquer delimitação do seu âmbito de aplicação relativamente a determinadas entidades empregadoras ou áreas governativas dele consideradas excluídas, vem abranger todos os médicos (com vínculo de CTFP) integrados na carreira especial médica (Decreto-Lei n.º 177/2009), quer se encontrem ou não a exercer funções em entidades empregadoras abrangidas pela LTFP, e independentemente da área governativa a

que pertençam, conforme poderá ser confirmado junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

4. Dependência de prestadores de serviços:
Mais de 60% dos cuidados são realizados por tarefeiros, com custos elevados e impacto negativo na continuidade dos cuidados prestados pelos médicos civis.

Propostas do SIM:

1. Regularização das progressões na carreira dos médicos civis, incluindo a progressão automática para Assistente Graduado com a aquisição do grau de consultor.
2. Abertura do primeiro concurso em mais de 20 anos para Assistente Graduado Sénior.
3. Inclusão dos médicos civis das Forças Armadas nos programas para recuperação de listas de espera do SNS.
4. Aplicação do regime de Dedicção Plena aos médicos civis.

Calendário de ações sindicais:

Face à ausência de progresso, o Sindicato Independente dos Médicos (SIM) realizará reuniões de esclarecimento sindical:

- 27 de novembro, às 12h30, no Porto.
- 04 de dezembro, às 12h30, em Lisboa.

Nestes encontros, será debatida a possibilidade de uma greve em janeiro.

Apelo à ação do Governo:

O SIM lamenta a insensibilidade demonstrada pelos sucessivos Governos para com os médicos civis e estranha o silêncio do CEMGFA e dos Chefes do Estado-Maior dos três ramos.

Após a reunião que realizamos com o Sr. Secretário de Estado da Defesa no dia 18 de junho nada se alterou e, mais de 200 dias de governação depois, as soluções continuam por implementar.

Reforçamos que o SIM é uma organização de diálogo, independente de agendas partidárias. Contudo, se não houver ações concretas por parte do Governo, não restará alternativa a não ser recorrer à greve, em defesa dos médicos civis, dos militares e das suas famílias.

Está nas mãos do Governo evitar este cenário e demonstrar respeito pelos médicos civis que cuidam de quem serve o País.

Dedicção Plena 2.0 nos Açores

in Jornal Virtual - 21/01/2025

O Sindicato Independente dos Médicos (SIM) vem enaltecer o importante avanço alcançado com a publicação do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2025/A, de 20 de janeiro, que estabelece o Regime de Dedicção Plena no Serviço Regional de Saúde (SRS) da Região Autónoma dos Açores, resultado de um diálogo franco e construtivo com o Governo Regional dos Açores.

A introdução deste regime com melhorias significativas relativamente ao diploma existente no Continente representa um marco na valorização dos profissionais de saúde e no reforço dos cuidados prestados à população Açoriana, assegurando uma maior disponibilidade e qualidade no acesso aos serviços de saúde pública.

PRINCIPAIS GANHOS DO REGIME DE DEDICAÇÃO PLENA

1. Reforço da Disponibilidade Assistencial e Sustentabilidade:
 - O regime de dedicação plena permite que os médicos tenham um horário semanal de trabalho de 35 horas, ao qual acrescem cinco horas de atividade assistencial complementar, contribuindo para uma resposta mais eficiente e acessível às necessidades dos utentes.
2. Valorização dos Profissionais:
 - Os médicos em regime de dedicação plena auferem um suplemento de 25% sobre a remuneração base, refletindo o reconhecimento pelo seu compromisso com o serviço público.
3. Flexibilidade e Respeito pelas Especificidades Regionais:
 - A regulamentação ajusta-se à realidade local, no âmbito dos cuidados de saúde primários e no número mínimo de utentes que cada médico tem na sua lista bem como no que se espera ser uma maior atratividade de recursos humanos diferenciados para os Açores.
4. Manutenção de Direitos:
 - O regime não interfere com direitos importantes, como o descanso compensatório, garantindo o bem-estar e a motivação dos profissionais.

Este é um exemplo claro de promoção de políticas que valorizam os profissionais e reforçam a qualidade dos cuidados de saúde na região.

MELHORIAS RELATIVAS AO REGIME DA DEDICAÇÃO PLENA NO SNS

- Regime de adesão totalmente voluntária: Nos Açores, os médicos podem optar sempre voluntariamente pela dedicação plena, sem imposição obrigatória.
- Manutenção do direito ao descanso compensatório: O diploma açoriano preserva o direito ao descanso compensatório com prejuízo de horário.
- Trabalho ao sábado e alocação das 5 horas de trabalho adicional: As 5 horas assistenciais adicionais são organizadas após as 16h30, sem obrigatoriedade de trabalho ao sábado para médicos que não fazem serviço de urgência.
- Limite anual de trabalho suplementar reduzido: Nos Açores, o limite para os médicos que fazem serviço de urgência é de 200 horas suplementares por ano, em comparação com as 250 horas no Continente.
- Inclusão de médicos fora do conteúdo funcional: O diploma açoriano considera explicitamente médicos que atuam fora do conteúdo funcional da sua especialidade, como em unidades de cuidados continuados ou que tenham outras funções.
- Diferenciação na escala de prevenção da Saúde Pública: Nos Açores, há uma ênfase clara de que as escalas de emergência em Saúde Pública são realizadas em regime de prevenção e que a resposta da mesma acontece 24 horas por dia e 365 dias por ano, detalhando responsabilidades e processos.
- Reconhecimento explícito da Medicina do Trabalho: A regulamentação inclui explicitamente esta área médica, reforçando a sua importância.
- Adaptação das Listas de Utes da Medicina Geral e Familiar: Este diploma reflete melhor a realidade geográfica e populacional das ilhas, adaptando-se à realidade da cobertura de médicos de família por ilha para garantir acessibilidade e qualidade.

O SIM destaca o papel decisivo da Dra. Mónica Seidi, Secretária Regional da Saúde e Segurança Social dos Açores e da sua equipa, na concretização deste regime, cujo esforço de diálogo e capacidade de articulação com o SIM e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul foram cruciais para o sucesso desta iniciativa. A sua dedicação à promoção de soluções equilibradas e inovadoras merece o reconhecimento de todos os profissionais de saúde e da população dos Açores. Este regime de Dedicação Plena é uma conquista que demonstra como o compromisso e a colaboração podem traduzir-se em ganhos significativos para o Sistema Regional de Saúde dos Açores.

Será enviado por email a todos os associados minuta de declaração de adesão ao regime de dedicação plena, para a Região Autónoma 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.



RESUMO
ALTERAÇÕES
ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO

Acordos SIM
2023/2024

Tempo de Trabalho no Serviço de Urgência

Redução do tempo de trabalho em SU

- É reduzido, de forma faseada, o tempo máximo do período normal de trabalho semanal que pode ser afeto aos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios de acordo com o seguinte calendário:
 - A) até 18 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2025;
 - B) até 16 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2026;
 - C) até 14 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2027;
 - D) até 12 horas de trabalho semanal normal, a partir de 1 de janeiro de 2028;
- De acordo com esta redução os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único de trabalho:
 - A) até 6 horas de trabalho semanal extraordinário em 2025;
 - B) até 8 horas de trabalho semanal extraordinário em 2026;
 - C) até 10 horas de trabalho semanal extraordinário em 2027;
 - D) até 12 horas de trabalho semanal extraordinário, a partir de 1 de janeiro de 2028;
- O limite de trabalho suplementar máximo exigível permanece nas 150 horas anuais.

Tempo de trabalho para a transmissão de informação clínica na urgência

- A transmissão de informação e trabalho entre trabalhadores médicos na transição de turnos de urgência passa a ser considerada no período normal de trabalho diário até ao máximo de uma hora, com igual compensação de tempo em dias subsequentes, devidamente acautelado pela entidade empregadora na organização do tempo de trabalho.

Equiparações entre CIT e CTFP

Regime de faltas

- Passam a estar justificadas para os CIT as seguintes faltas previstas no artigo 134.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que se transcrevem de seguida:
 - “i) as motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - j) as motivadas por isolamento profilático;
 - k) as dadas para doação de sangue e socorrismo;
 - l) as motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;”

Regime de férias

- Para efeitos de férias passa a ser contabilizado todo o tempo de serviço no SNS, independentemente da natureza do empregador ou da natureza do vínculo jurídico laboral, incluindo o período de formação do internato médico do trabalhador.

Dias de descanso semanal

Redução do tempo de trabalho em SU

- Passam a estar garantidos obrigatoriamente para os CIT dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que têm de constar no horário de trabalho.
- Adicionalmente há possibilidade de o descanso semanal complementar ser gozado em meios dias conforme previsto na LTFP que se transcreve de seguida.
 - “5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:
 - A) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

- B) meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.”

Meia jornada

- Passa a estar previsto para os CIT a possibilidade de adotarem o regime de meia jornada da LTFP que se transcreve de seguida.
 - “1. A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.
 2. A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.
 3. A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
 4. Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:
 - A) tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
 - B) tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
 5. A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.
 6. Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.”

Conciliação vida familiar e profissional

Jornada contínua

- Jornada contínua passa a determinar sempre redução do período normal de trabalho em 1 hora.

Jornada contínua gravidez

- Passa a estar previsto para os CIT a possibilidade de adotarem o regime de meia jornada da LTFP que se transcreve de seguida.

Regime de trabalho a tempo parcial com diminuição até às 36 horas por semana

- Sem necessidade de autorização da entidade empregadora.
- Sem perda de descanso compensatório com prejuízo de horário.

Como funciona?

- O médico declara à entidade empregadora a intenção de reduzir o horário.
- A redução deve ser igual ou inferior a 10% do horário semanal normal.
- A remuneração será ajustada proporcionalmente, mas o valor/hora permanece igual.

A transição é automática

- A redução entra em vigor no dia 1 do segundo mês após a apresentação da declaração.

Exceção importante:

- Este regime não se aplica a médicos em dedicação plena.

Descanso compensatório*Igualdade entre trabalhadores médicos*

- Todos os trabalhadores médicos, independentemente da sua área de trabalho, passam a ter direito a um dia de descanso dentro dos oito dias seguintes à prestação de trabalho aos domingos, feriados e nos dias de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração.

Intervalo de descanso entre jornadas*Intervalo de descanso*

- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas de trabalho para todos os trabalhadores médicos passa das 11 horas para as 12 horas.

INEM*Equiparação ao SU*

- O passa a considerar-se equiparado a trabalho em serviço de urgência o trabalho praticado pelos trabalhadores médicos que integram o mapa de pessoal do INEM, IP.



RESUMO
REPOSIÇÃO SALARIAL
COMPARATIVO
INDIVIDUAL

Acordos SIM

2023/2024

Regime de 40 horas

Categoria	Posição Inicial						Posição Final						Reposição Salarial								
	Dezembro 2023			2024			2025			2026					Janeiro 2027						
	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	%	€ / mês				
Assistente Graduado Sênior	3	90	5.279,04 €	3	96	5.769,17 €				3	96	5.893,22 €	3	96	6.019,92 €	3	96	6.158,38 €	16,7%	+ 879,34 €	
	2	80	4.742,18 €	2	86	5.216,22 €	↑	3	96	5.893,22 €	3	96	6.019,92 €	3	96	6.158,38 €	3	96	6.158,38 €	29,9%	+ 1.416,20 €
	1	70	4.205,33 €	1	76	4.663,26 €	↑	2	86	5.328,37 €	2	86	5.442,93 €	2	86	5.568,12 €	2	86	5.568,12 €	32,4%	+ 1.362,79 €
Assistente Graduado	6												6	71	4.577,45 €	6	74	4.859,80 €			
	5	62	3.775,83 €	5	68	4.220,90 €				5	68	4.311,65 €	5	69	4.462,06 €	5	72	4.741,75 €	25,6%	+ 965,92 €	
	4	60	3.668,48 €	4	66	4.110,30 €	↑	5	68	4.311,65 €	5	69	4.462,06 €	5	72	4.741,75 €	5	72	4.741,75 €	29,3%	+ 1.073,27 €
	3	58	3.561,11 €	3	64	3.999,72 €	↑	4	66	4.198,67 €	4	67	4.346,65 €	4	70	4.623,70 €	4	70	4.623,70 €	29,8%	+ 1.062,59 €
	2	56	3.453,74 €	2	62	3.889,12 €	↑	3	64	4.085,71 €	3	65	4.231,26 €	3	68	4.505,65 €	3	68	4.505,65 €	30,5%	+ 1.051,91 €
	1	54	3.346,37 €	1	60	3.778,53 €	↑	2	62	3.972,72 €	2	63	4.115,87 €	2	66	4.387,59 €	2	66	4.387,59 €	31,1%	+ 1.041,22 €
Assistente	8	53	3.292,68 €	8	59	3.778,53 €															
	7	52	3.238,99 €	7	58	3.723,24 €															
	6	51	3.185,32 €	6	57	3.612,64 €		6	57	3.690,31 €	6	60	3.942,75 €	6	60	4.033,44 €	6	60	4.033,44 €	26,6%	+ 848,12 €
	5	50	3.131,63 €	5	56	3.557,35 €	↑	6	57	3.690,31 €	6	60	3.942,75 €	6	60	4.033,44 €	6	60	4.033,44 €	28,8%	+ 901,81 €
	4	49	3.077,94 €	4	55	3.502,16 €	↑	5	56	3.633,83 €	5	59	3.885,06 €	5	59	3.974,42 €	5	59	3.974,42 €	29,1%	+ 896,48 €
	3	48	3.024,25 €	3	54	3.446,76 €	↑	4	55	3.577,34 €	4	58	3.827,36 €	4	58	3.915,39 €	4	58	3.915,39 €	29,5%	+ 891,14 €
	2	47	2.970,57 €	2	53	3.391,47 €	↑	3	54	3.520,87 €	3	57	3.769,65 €	3	57	3.856,36 €	3	57	3.856,36 €	29,8%	+ 885,79 €
	1	45	2.863,21 €	1	51	3.280,87 €	↑	2	53	3.464,38 €	2	55	3.654,26 €	2	56	3.797,34 €	2	56	3.797,34 €	32,6%	+ 934,13 €

Nota: Incluídas as valorizações remuneratórias da AP acordadas para os anos referidos em sede de concertação social.

Legenda: ↑ = Subida de 1 posição remuneratória

EXEMPLO 1: ASSISTENTE NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 2.863,21€ (POSIÇÃO 45). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 56) A RECEBER 3.797,34€.

EXEMPLO 2: ASSISTENTE GRADUADO NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 3.346,37€ (POSIÇÃO 54). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 66) A RECEBER 4.387,59€.

EXEMPLO 3: ASSISTENTE GRADUADO SÊNIOR NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 4.205,33€ (POSIÇÃO 70). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 86) A RECEBER 5.568,12€.

Regime de 40 horas - Dedicção Plena

Categoria	Posição Inicial (40h)						Posição Final (35+5)						Reposição Salarial								
	Dezembro 2023			2024			2025			2026					Janeiro 2027						
	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	%	€ / mês				
Assistente Graduado Sênior	3	90	5.279,04 €	3	96	7.211,46 €				3	96	7.366,52 €	3	96	7.524,90 €	3	96	7.697,97 €	45,8%	+ 2.418,93 €	
	2	80	4.742,18 €	2	86	6.520,28 €	↑	3	96	7.366,52 €	3	96	7.524,90 €	3	96	7.697,97 €	3	96	7.697,97 €	62,3%	+ 2.955,79 €
	1	70	4.205,33 €	1	76	5.829,08 €	↑	2	86	6.660,46 €	2	86	6.803,66 €	2	86	6.960,15 €	2	86	6.960,15 €	65,5%	+ 2.754,82 €
Assistente Graduado				6	70	5.414,36 €				6	70	5.530,77 €	6	71	5.721,81 €	6	74	6.074,75 €			
	5	62	3.775,83 €	5	68	5.276,13 €	↑	6	70	5.530,77 €	6	71	5.721,81 €	6	74	6.074,75 €	6	74	6.074,75 €	60,9%	+ 2.298,92 €
	4	60	3.668,48 €	4	66	5.137,88 €	↑	5	68	5.389,56 €	5	69	5.577,58 €	5	72	5.927,19 €	5	72	5.927,19 €	61,6%	+ 2.258,71 €
	3	58	3.561,11 €	3	64	4.999,65 €	↑	4	66	5.248,34 €	4	67	5.433,31 €	4	70	5.779,63 €	4	70	5.779,63 €	62,3%	+ 2.218,52 €
	2	56	3.453,74 €	2	62	4.861,40 €	↑	3	64	5.107,14 €	3	65	5.289,08 €	3	68	5.632,06 €	3	68	5.632,06 €	63,1%	+ 2.178,32 €
	1	54	3.346,37 €	1	60	4.723,16 €	↑	2	62	4.965,89 €	2	63	5.144,84 €	2	66	5.484,49 €	2	66	5.484,49 €	63,9%	+ 2.138,12 €
Assistente	8	53	3.292,68 €	8	59	4.654,05 €															
	7	52	3.238,99 €	7	58	4.584,94 €															
	6	51	3.185,32 €	6	57	4.515,80 €		6	57	4.612,89 €	6	60	4.928,44 €	6	60	5.059,07 €	6	60	5.059,07 €	58,8%	+ 1.873,75 €
	5	50	3.131,63 €	5	56	4.446,69 €	↑	6	57	4.612,89 €	6	60	4.928,44 €	6	60	5.059,07 €	6	60	5.059,07 €	61,5%	+ 1.927,44 €
	4	49	3.077,94 €	4	55	4.377,70 €	↑	5	56	4.542,29 €	5	59	4.856,33 €	5	59	4.985,04 €	5	59	4.985,04 €	62,0%	+ 1.907,10 €
	3	48	3.024,25 €	3	54	4.308,45 €	↑	4	55	4.471,68 €	4	58	4.784,20 €	4	58	4.911,00 €	4	58	4.911,00 €	62,4%	+ 1.886,75 €
	2	47	2.970,57 €	2	53	4.239,34 €	↑	3	54	4.401,08 €	3	57	4.712,07 €	3	57	4.836,97 €	3	57	4.836,97 €	62,8%	+ 1.866,40 €
	1	45	2.863,21 €	1	51	4.101,09 €	↑	2	53	4.330,47 €	2	55	4.567,82 €	2	56	4.762,93 €	2	56	4.762,93 €	66,3%	+ 1.899,72 €

Nota: Incluídas as valorizações remuneratórias da AP acordadas para os anos referidos em sede de concertação social.

Legenda: ↑ = Subida de 1 posição remuneratória

EXEMPLO 1: ASSISTENTE NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 2.863,21€ (POSIÇÃO 45). EM 2027 NA DP ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 56) A RECEBER 4.762,93€.

EXEMPLO 2: ASSISTENTE GRADUADO NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 3.346,37€ (POSIÇÃO 54). EM 2027 NA DP ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 66) A RECEBER 5.484,49€.

EXEMPLO 3: ASSISTENTE GRADUADO SÊNIOR NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 4.205,33€ (POSIÇÃO 70). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 86) A RECEBER 6.960,15€.

Regime de 42 horas com dedicação exclusiva

Categoria	Posição Inicial						Posição Final						Reposição Salarial					
	Dezembro 2023			2024			2025			2026					Janeiro 2027			
	Posição	Índice	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	%	€ / mês	
Assistente Graduado Sênior	4	200	5.906,12 €	4	108	6.432,73 €		4	108	6.571,03 €	4	108	6.712,31 €	4	108	6.866,69 €	16,3%	+ 960,57 €
	3	195	5.758,46 €	3	105	6.266,84 €	↑	4	108	6.571,03 €	4	108	6.712,31 €	4	108	6.866,69 €	19,2%	+ 1.108,23 €
	2	185	5.463,16 €	2	100	5.990,36 €	↑	4	108	6.571,03 €	4	108	6.712,31 €	4	108	6.866,69 €	25,7%	+ 1.403,53 €
	1	175	5.167,88 €	1	94	5.658,59 €	↑	3	105	6.401,58 €	3	105	6.539,21 €	3	105	6.689,61 €	29,4%	+ 1.521,73 €
Assistente Graduado	6	185	5.463,16 €	6	100	5.990,36 €		6	100	6.119,15 €	6	102	6.366,10 €	6	103	6.571,56 €	20,3%	+ 1.108,40 €
	5	180	5.315,52 €	5	97	5.824,47 €	↑	6	100	6.119,15 €	6	102	6.366,10 €	6	103	6.571,56 €	23,6%	+ 1.256,04 €
	4	175	5.167,88 €	4	94	5.658,59 €	↑	5	97	5.949,69 €	5	99	6.193,02 €	5	100	6.394,48 €	23,7%	+ 1.226,60 €
	3	170	5.020,21 €	3	92	5.547,99 €	↑	4	94	5.780,24 €	4	96	6.019,92 €	4	98	6.276,44 €	25,0%	+ 1.256,23 €
	2	160	4.724,90 €	2	86	5.216,22 €	↑	3	92	5.667,27 €	3	92	5.789,12 €	3	92	5.922,27 €	25,3%	+ 1.197,37 €
Assistente	1	145	4.281,95 €	1	78	4.773,86 €	↑	2	86	5.328,37 €	2	86	5.442,93 €	2	86	5.568,12 €	30,0%	+ 1.286,17 €
	5	145	4.281,95 €	5	78	4.773,86 €		5	78	4.876,50 €	5	79	5.039,03 €	5	81	5.272,98 €	23,1%	+ 991,03 €
	4	140	4.134,28 €	4	75	4.607,97 €	↑	5	78	4.876,50 €	5	79	5.039,03 €	5	81	5.272,98 €	27,5%	+ 1.138,70 €
	3	135	3.986,62 €	3	72	4.442,08 €	↑	4	75	4.707,02 €	4	76	4.865,94 €	4	78	5.095,91 €	27,8%	+ 1.109,29 €
	2	130	3.838,98 €	2	70	4.331,49 €	↑	3	72	4.537,58 €	3	73	4.692,84 €	3	76	4.977,85 €	29,7%	+ 1.138,87 €
1	120	3.543,66 €	1	64	3.999,72 €	↑	2	70	4.424,62 €	2	70	4.519,75 €	2	70	4.623,70 €	30,5%	+ 1.080,04 €	

Nota: Incluídas as valorizações remuneratórias da AP acordadas para os anos referidos em sede de concertação social.

Legenda: ↑ = Subida de 1 ou mais posições remuneratórias

EXEMPLO 1: ASSISTENTE NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 3.543,66€ (ÍNDICE 120). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 70) A RECEBER 4.623,70€.

EXEMPLO 2: ASSISTENTE GRADUADO NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 4.281,95€ (ÍNDICE 145). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 86) A RECEBER 5.568,12€.

EXEMPLO 3: ASSISTENTE GRADUADO SÊNIOR NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 5.167,88€ (ÍNDICE 175). EM 2027 ESTARÁ NA 3ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 105) A RECEBER 6.689,61€.

Regime de 35 horas com dedicação exclusiva

Categoria	Posição Inicial						Posição Final						Reposição Salarial					
	Dezembro 2023			2024			2025			2026					Janeiro 2027			
	Posição	Índice	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	%	€ / mês	
Assistente Graduado Sênior	4	200	4.474,33 €	4	76	4.663,26 €		4	76	4.763,52 €	4	80	5.096,74 €	4	80	5.213,96 €	16,5%	+ 739,63 €
	3	195	4.362,47 €	3	73	4.497,38 €	↑	4	76	4.763,52 €	4	80	5.096,74 €	4	80	5.213,96 €	19,5%	+ 851,49 €
	2	185	4.138,76 €	2	69	4.276,21 €	↑	4	76	4.763,52 €	4	80	5.096,74 €	4	80	5.213,96 €	26,0%	+ 1.075,20 €
	1	175	3.915,06 €	1	65	4.055,02 €	↑	3	73	4.594,07 €	3	77	4.923,63 €	3	77	5.036,87 €	28,7%	+ 1.121,81 €
Assistente Graduado	6	185	4.138,76 €	6	69	4.276,21 €		6	71	4.481,11 €	6	73	4.692,85 €	6	75	4.918,81 €	18,8%	+ 780,05 €
	5	180	4.026,91 €	5	67	4.165,60 €		5	69	4.368,15 €	5	71	4.577,46 €	5	73	4.800,78 €	19,2%	+ 773,87 €
	4	175	3.915,06 €	4	65	4.055,02 €		4	67	4.255,16 €	4	69	4.462,06 €	4	71	4.682,75 €	19,6%	+ 767,69 €
	3	170	3.803,19 €	3	63	3.944,44 €		3	65	4.142,20 €	3	67	4.346,65 €	3	69	4.564,69 €	20,0%	+ 761,50 €
	2	160	3.579,47 €	2	59	3.723,24 €		2	61	3.916,25 €	2	63	4.115,87 €	2	65	4.328,58 €	20,9%	+ 749,11 €
Assistente	1	145	3.243,90 €	1	53	3.391,46 €		1	55	3.577,34 €	1	57	3.769,65 €	1	59	3.974,42 €	22,5%	+ 730,52 €
	5	145	3.243,90 €	5	53	3.391,46 €		5	53	3.464,38 €	5	54	3.596,56 €	5	57	3.856,36 €	18,9%	+ 612,46 €
	4	140	3.132,03 €	4	51	3.280,88 €	↑	5	53	3.464,38 €	5	54	3.596,56 €	5	57	3.856,36 €	23,1%	+ 724,33 €
	3	135	3.020,17 €	3	48	3.114,98 €	↑	4	51	3.351,42 €	4	52	3.481,16 €	4	55	3.738,30 €	23,8%	+ 718,13 €
	2	130	2.908,32 €	2	46	3.004,40 €	↑	3	48	3.181,95 €	3	49	3.308,07 €	3	52	3.561,22 €	22,4%	+ 652,90 €
1	120	2.684,59 €	1	42	2.783,21 €	↑	2	46	3.068,99 €	2	47	3.192,67 €	2	50	3.443,18 €	28,3%	+ 758,59 €	

Nota: Incluídas as valorizações remuneratórias da AP acordadas para os anos referidos em sede de concertação social.

Legenda: ↑ = Subida de 1 ou mais posições remuneratórias

EXEMPLO 1: ASSISTENTE NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 2.684,59€ (ÍNDICE 120). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 50) A RECEBER 3.443,18€.

EXEMPLO 2: ASSISTENTE GRADUADO NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 3.243,90€ (ÍNDICE 145). EM 2027 ESTARÁ NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 59) A RECEBER 3.974,42€.

EXEMPLO 3: ASSISTENTE GRADUADO SÊNIOR NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 3.915,06€ (ÍNDICE 175). EM 2027 ESTARÁ NA 3ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 77) A RECEBER 5.036,87€.

Regime de 35 horas Tempo Completo

Categoria	Posição Inicial						Posição Final						Reposição Salarial					
	Dezembro 2023			2024			2025			2026					Janeiro 2027			
	Posição	Índice	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	Posição	TRU	v/mês	%	€ / mês	
Assistente Graduado Sênior	4	200	3.221,52 €	4	57	3.612,64 €		4	57	3.690,31 €	4	59	3.885,06 €	4	61	4.092,46 €	27,0%	+ 870,94 €
	3	195	3.140,98 €	3	56	3.557,35 €	↑	4	57	3.690,31 €	4	59	3.885,06 €	4	61	4.092,46 €	30,3%	+ 951,48 €
	2	185	2.979,91 €	2	53	3.391,47 €	↑	4	57	3.690,31 €	4	59	3.885,06 €	4	61	4.092,46 €	37,3%	+ 1.112,55 €
	1	175	2.818,84 €	1	50	3.225,58 €	↑	3	56	3.633,83 €	3	57	3.769,65 €	3	59	3.974,42 €	41,0%	+ 1.155,58 €
Assistente Graduado	6	185	2.979,91 €	6	53	3.391,47 €		6	53	3.464,38 €	6	55	3.654,26 €	6	57	3.856,36 €	29,4%	+ 876,45 €
	5	180	2.899,38 €	5	51	3.280,87 €		6	53	3.464,38 €	6	55	3.654,26 €	6	57	3.856,36 €	33,0%	+ 956,98 €
	4	175	2.818,84 €	4	50	3.225,58 €	↑	5	51	3.351,42 €	5	53	3.538,86 €	5	55	3.738,30 €	32,6%	+ 919,46 €
	3	170	2.738,30 €	3	48	3.114,99 €	↑	4	50	3.294,93 €	4	51	3.423,47 €	4	53	3.620,25 €	32,2%	+ 881,95 €
	2	160	2.577,22 €	2	45	2.949,10 €	↑	3	48	3.181,95 €	3	49	3.308,07 €	3	51	3.502,21 €	35,9%	+ 924,99 €
Assistente	1	145	2.335,61 €	1	41	2.728,64 €	↑	2	45	3.012,52 €	2	46	3.134,98 €	2	48	3.325,12 €	42,4%	+ 989,51 €
	5	145	2.335,61 €	5	41	2.728,64 €		5	41	2.787,32 €	5	42	2.904,17 €	5	45	3.148,06 €	34,8%	+ 812,45 €
	4	140	2.255,06 €	4	39	2.620,22 €	↑	5	41	2.787,32 €	5	42	2.904,17 €	5	45	3.148,06 €	39,6%	+ 893,00 €
	3	135	2.174,52 €	3	37	2.511,80 €	↑	4	39	2.676,81 €	4	40	2.790,67 €	4	43	3.030,01 €	39,3%	+ 855,49 €
	2	130	2.093,99 €	2	36	2.457,58 €	↑	3	37	2.568,39 €	3	38	2.679,17 €	3	41	2.912,73 €	39,1%	+ 818,74 €
1	120	1.932,90 €	1	34	2.349,16 €	↑	2	36	2.514,15 €	2	37	2.624,97 €	2	40	2.854,85 €	47,7%	+ 921,95 €	

Nota: Incluídas as valorizações remuneratórias da AP acordadas para os anos referidos em sede de concertação social.

Legenda: ↑ = Subida de 1 ou mais posições remuneratórias

EXEMPLO 1: ASSISTENTE NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 1.932,90€ (ÍNDICE 120). EM 2027 ESTARÁ NA 2ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 40) A RECEBER 2.854,85€.

EXEMPLO 2: ASSISTENTE GRADUADO NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 2.335,61€ (ÍNDICE 145). EM 2027 ESTARÁ NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 48) A RECEBER 3.325,12€.

EXEMPLO 3: ASSISTENTE GRADUADO SÊNIOR NA 1ª POSIÇÃO DA CATEGORIA EM 2023 RECEBIA 2.818,84€ (ÍNDICE 175). EM 2027 ESTARÁ NA 3ª POSIÇÃO DA CATEGORIA (POSIÇÃO 59) A RECEBER 4.092,46€.

Reuniões

Reunião FEMS

O Sindicato Independente dos Médicos fez-se representar em Roma pela Dra. Hermínia Teixeira na Assembleia Geral da FEMS, organização médica europeia que agrega sindicatos e Ordens dos Médicos da Europa. A organização esteve a cargo da organização médica italiana ANAAO.

No dia 3 de outubro, foi lançado o livro, White Book - Europeans Doctors Working Conditions, que resulta da compilação de vários capítulos sobre as condições de trabalho dos médicos na Europa elaborados pelos diversos dirigentes europeus.

O capítulo sobre as Carreiras Médicas na Europa foi apresentado pela Dra. Hermínia Teixeira cujo objetivo era avaliar como está definida a carreira, como ocorre a

progressão e como se atinge os cargos de liderança nos vários países.

A Assembleia Geral iniciou-se a 4 de Outubro com a presença do Ministro da Saúde Italiano que fez o ponto de situação da Saúde no seu país e restantes países europeus.

Foram dois dias de avaliação da situação atual a nível europeu e discussão de medidas para o futuro e foi também eleita a nova direção da FEMS passando a ser presidida por Alessandra Spedicato, da Anaa-Assomed, de Itália.

A próxima Assembleia Geral da FEMS, irá decorrer em maio de 2025, no Porto, estando a ser organizada pelo SIM, com o apoio das restantes estruturas.





www.fems.net



Fems
Fédération Européenne
des Médecins Salariés
European Federation
of Salaried Doctors

Reunião com elementos das Associações Militares



16 dezembro/2024
Reunião com elementos
das Associações Militares sobre o
Hospital das Forças Armadas
e saúde militar

AGENDA SINDICAL

OUTUBRO 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
2	MTSSS - Lx	Reunião de trabalho
3	GP Livre - Lx	Reunião
4	Comissão de Saúde - AR/ Lx	Audição
10	SRAAçores - Terceira	Reunião de trabalho
11	MS - Lx	Reunião de trabalho
18	SEGS	Reunião de trabalho
18	SRS RAM	Reunião de trabalho
24	HDES Ponta Delgada - RAAçores	RES
24	CS Ponta Delgada - RAAçores	RES
25	SR RAAçores	Reunião negocial
25	RES	Reunião negocial
26	SR LVT - Lx	RES
28	SEGS	Reunião de trabalho
28	CN - SIM Sede	Reunião de trabalho
30	SCMLx	Reunião de trabalho

NOVEMBRO 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
7	CS Angra do Heroísmo	RES
9	CNMI - SIM Sede	Reunião de trabalho
11	Iniciativa Liberal - SIM Sede	Reunião
11	Nova Medical School - Lx	Lançamento Revista FRONTAL
11 e 12	APPSP e ANMSP - Lx	Conferência de Saúde Pública da Lusofonia
12	INML - Videoconferência	Reunião de trabalho
13	MS - Lx	Reunião negocial
19	SR RAAçores - Terceira	Reuniões de trabalho
20	HSE Ilha Terceira	RES
20	MS - Lx	Reunião Negocial
21 e 22	S3 - Évora	Reunião Internos
22 e 23	OM - Lx	27º Congresso Nacional da OM
27	HFAR - Porto	RES
29	OM - Braga	Juramento de Hipócrates
30	OM - Lx	Juramento de Hipócrates

DEZEMBRO 2024

DIA	ENTIDADE/LOCAL	ASSUNTO
1	OM - Norte	Juramento de Hipócrates
3	RAM	Reunião de trabalho
4	SCMLx	Reunião de trabalho
4	HFAR - Lx	RES
5	MS/ SEGS - Lx	Reunião Negocial
7	OM - Centro	Juramento de Hipócrates
9	MS - Lx	Reunião Negocial
10	MTSSS - Lx	Reunião de trabalho
16	MS - Lx	Reunião Negocial
16	ANS/ AOFA/ AP (Associações Forças Armadas)- Lx	Reunião de trabalho
17	MDN/ SEAMD	Reunião de trabalho
18	SR RAAçores - Terceira	Reuniões Negociais
23	MS - Lx	Reunião Negocial
30	MS - Lx	Reunião Negocial

Apreciação Jurídica

Formação externa *Internato*

Se o trabalhador médico Interno pretende realizar estágio em outra instituição, infra apresentamos a legislação pertinente ao procedimento que deverá adotar.

Salientamos que o pedido, deve ser feito em formulário próprio da entidade empregadora, que provavelmente está disponível no

sistema interno de documentos.

Dito isso, transcrevemos os arts. 43.º e seguintes da Portaria 79/2018 de 16 de março, que aprovou o Regulamento do Internato Médico:

Art. 43.º:

Condições de concessão

1. A autorização para realização de formação externa só pode ser concedida quando:
 - a) A ação de formação se enquadre no programa de formação do internato médico e constitua uma efetiva mais-valia face ao mesmo;
 - b) A duração máxima do estágio, período de estágio ou duração total de estágios realizados ao longo da formação médica, não ultrapasse, de forma sequencial ou interpolada, 12 meses.
4. Os períodos de formação que devam ser cumpridos, obrigatoriamente, em local distinto do de colocação não integram o período referido na alínea b) do número anterior.
5. A formação externa deve realizar-se, preferencialmente, a partir do terceiro ano da formação especializada, exceto pedidos, devidamente fundamentados pela respetiva direção ou coordenação do internato médico.
6. A apreciação dos pedidos para a realização de formação externa deve atender, exclusivamente, ao interesse formativo, em particular para o Serviço Nacional de Saúde.

Artigo 44.º

Instrução do processo

1. Os pedidos para a realização de formação externa, em território nacional ou no estrangeiro, devem ser apresentados pelo médico interno, junto da respetiva direção ou coordenação do internato médico, com a antecedência mínima de 15 ou 60 dias, conforme a duração da formação seja, respetivamente, inferior ou superior a 30 dias.
2. Dos pedidos para realização de formação externa devem constar os seguintes elementos:
 - a) Identificação do requerente, com menção da especialidade frequentada e ano de frequência;
 - b) Identificação da formação a frequentar e da entidade promotora, dos seus objetivos, data, duração, condições de inscrição e, no caso de formação externa no estrangeiro, fundamentação da respetiva mais-valia face a programas ministrados em território nacional;
 - c) Indicação das formações já frequentadas e do número de dias de formação externa de que o médico interno beneficiou durante o ano civil em que se realiza a formação externa bem como em todo o programa formativo;
 - d) Comunicação da entidade onde será realizada a formação, com a indicação da aceitação e descrição do programa de formação a frequentar.
3. Os pedidos para realização de formação externa devem ser instruídos com parecer do orientador de formação, do diretor de serviço e do diretor do internato e, no caso de ser superior a 30 dias, a parecer técnico da Ordem dos Médicos.

Artigo 45.º

Autorização

1. Os pedidos para realização de formação externa são autorizados:
 - a) Pelo órgão dirigente máximo da instituição de colocação do médico, quando as ações de formação não ultrapassem, por ano, 30 dias seguidos;
 - b) Pelas CRIM, nos casos em que a duração acima referida seja excedida, após parecer técnico da Ordem dos Médicos.
4. Os pedidos efetuados fora do prazo referido no artigo anterior bem como a deficiente instrução dos requerimentos por motivo imputável ao requerente determina o indeferimento do mesmo.

Artigo 46.º

Ausência de encargos

Sem prejuízo da manutenção da remuneração base, os pedidos para realização de formação externa não conferem direito ao pagamento, nomeadamente, de ajudas de custo, de subsídio de transporte ou à assunção de quaisquer outros encargos.

Segurança e saúde no local de trabalho

Um dos deveres do empregador consiste na prevenção dos riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador.

Nesse pressuposto, o regime jurídico contido na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, determina que “o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
- c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou

- f) *reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção; Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;*
- g) *Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;*
- h) *Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;*
- i) *Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;*
- j) *Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;*
- l) *Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.”.*

Sendo que, o empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a

atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada, cfr. n.º 6 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Neste pressuposto, não estando reunidas as condições de segurança e saúde que permitam o desenvolvimento da atividade, deve o empregador determinar o afastamento dos trabalhadores do local de trabalho, os quais só devem retomar ao trabalho quando deixar de se verificar o perigo. Nesse sentido, o empregador deve suportar os custos da ausência do trabalhador do seu local de trabalho, garantido que o mesmo, auferir a retribuição como se estivesse ao serviço, não acarretando qualquer prejuízo para o trabalhador.

Como também deve promover todos os esforços para que o local fique apto para o desenvolvimento e prestação da atividade profissional.

A inobservância do acima consubstancia uma contra-ordenação muito grave, cfr. n.º 14 do artigo 15.º Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Posto isto, no pressuposto de que o trabalhador médico se encontre vinculado mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado a tempo parcial, a entidade com competência inspetiva, para o levantamento de um eventual processo de contra-ordenação é a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Caso o trabalhador médico faça uma participação junto da referida entidade, não incorre em qualquer ilegalidade, na medida em que é um direito do trabalhador prestar o seu trabalho em condições de segurança e saúde no local de trabalho. Sendo que, no âmbito do pedido de intervenção da ACT, o Inspetor deverá questionar se pode ou não identificar quem fez a denúncia antes de proceder à interpelação do empregador.



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!*

Disparidades no tratamento da Carreira Especial Médica pelos diversos Ministérios



*Médico Assistente de Medicina Legal
Presidente da Comissão Nacional de Medicina Legal e Elemento do Secretariado Nacional do SIM*

MÁRIO SARDINHA

A Carreira Especial Médica (CEM) é uma desde 2009 (Decreto-Lei nº 177/2009, de 4 de Agosto), nela estando incluídas as várias áreas de exercício. Inexistem dúvidas quanto à aplicação do Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) nº 2/2009, de 13 de Outubro, a todos os médicos integrados na CEM, quer se encontrem ou não a exercer funções em entidades empregadoras abrangidas pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, e independentemente da área governativa que as tutele, aliás conforme parecer da própria Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). A Carreira encontra-se regulamentada para garantir uma progressão justa e previsível aos médicos, independentemente da sua área de actuação.

No entanto, a prática revela um panorama desigual: enquanto no Ministério da Saúde (MS) se tem observado a abertura regular de concursos para Assistente e para Assistente Graduado Sénior, bem como o provimento dos consultores na categoria de Assistente Graduado, noutros Ministérios – em particular no da Defesa Nacional (MDN), no da Justiça (MJ), no da Administração Interna (MAI), no dos Assuntos Parlamentares (MAP) e no do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) – a realidade é marcadamente distinta. Nesses, observamos desde atrasos à total ausência de concursos para Assistente. Observamos bloqueios nas promoções na carreira que persistem há décadas. Adicionalmente, a aplicação do regime de Dedicção Plena, que tem sido uma medida de incentivo e valorização dos médicos no Serviço Nacional de Saúde (SNS), não foi estendida aos médicos que exercem funções noutros locais. O cenário é o sumariado na tabela infra. Tal discriminação mina a atractividade da carreira nestas áreas e contribui para uma elevada taxa de rescisões, além de dificultar a captação e retenção de recém-especialistas, bem como a própria formação de novos médicos especialistas (o número de

especialistas de Medicina Legal em idade activa inscritos na Ordem dos Médicos tem descido). O efeito último é a depauperação e degradação dos serviços prestados aos cidadãos, bem como o desperdício anual de milhões de euros do erário público (deixa-se o exemplo do Hospital das Forças Armadas (HFAR), onde mais de 60% dos cuidados de saúde prestados são-no por médicos em regime de tarefa, e o do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses (INMLCF), que tem aumentado a frequência de concursos para prestação de serviços, com gasto superior a 3,5 milhões de euros só desde 2023).

Note-se que o universo de médicos fora da tutela do MS, nas várias categorias da CEM, é inferior a 200 em todo o país. Há cerca de 21 mil médicos no mapa das diversas instituições sob tutela do MS. Assim, qualquer medida tem um impacto orçamental diminuto.

Os concursos para Assistente encontravam-se regulados pelo Decreto-Lei nº 46/2020, de 24 de Julho, este ano substituído pelo Decreto-Lei nº 41/2024, de 21 de Junho. No MS, HFAR e INMLCF, estavam previstos já em 2020; a Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) foi acrescentada no diploma de 2024. A legislação prevê abertura de dois concursos anuais, no prazo de 30 dias após a homologação e afixação da lista de classificação final do internato médico. No MS, é cumprida a legislação, ainda que, por vezes, com algum atraso. No HFAR, os concursos são regulares apenas desde 2023. No INMLCF, é aberto somente cerca de um por ano desde 2020, e frequentemente com atraso de vários meses (previamente, houve cinco anos sem um único concurso). Na DGRSP, na Guarda Nacional Republicana (GNR), no Instituto Português do Desporto e da Juventude (IPDJ) e no MTSSS, inexistem concursos. Houve já processos judiciais em mais do que uma área, com condenação do Estado, mas sem que tenha havido repercussões para os demais médicos em situação análoga.

“No MS, abrem regularmente concursos para Assistente Graduado Sénior, com cerca de 900 vagas nos últimos sete anos (...). No HFAR e no INMLCF, não há concursos há cerca de 20 anos, restando menos de 5 médicos nessa categoria”

No MS, os consultores são providos automaticamente na categoria de Assistente Graduado Sénior, conforme dita o ACT. Tal não acontece em mais nenhuma área (salvo caso único de provimento, com anos de atraso – embora com efeitos retroactivos –, de dois psiquiatras do INMLCF em 2024). Houve já pelo menos um processo judicial, na GNR, com condenação do Estado, mas igualmente sem que tenha havido repercussões para os demais médicos em situação análoga.

No MS, abrem regularmente concursos para Assistente Graduado Sénior, com cerca de 900 vagas nos últimos

sete anos (embora em número inferior ao necessário face às aposentações – mais do triplo). No HFAR e no INMLCF, não há concursos há cerca de 20 anos, restando menos de 5 médicos nessa categoria naquele Instituto em todo o país. Inexistem concursos nas demais áreas.

No MS, a Dedicção Plena é aplicada, embora falte a sua efectiva implementação no Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) e a alteração legislativa necessária para aplicação à área de Cuidados Paliativos. Este regime inexistente nas demais áreas.

	MS	MDN (HFAR)	MJ (INMLCF DGRSP)	MAI (GNR)	MAP (IPDJ)	MTSSS
Concursos Assistente	Regulares. Dois anuais	Regulares desde 2023	± um anual desde 2020 Não	Não	Aberto apenas em 2024	Não
Promoção Consultores a Assistentes Graduados	Sim	Não (aguardam há ±10 anos)	Não (aguardam há ±5 anos)	Não	N/A	S/I
Concursos Assistente Graduado Sénior	Regulares (900 vagas desde 2017)	Inexistem há ±20 anos	Inexistem há ±20 anos	Não	Não (N/A)	Não
Dedicção Plena	Parcial	Não	Não	Não	Não	Não
Nº de médicos	±21.000	±85	± 80 INMLCF <10 DGRSP	<10	<10	<10

*MS – Ministério da Saúde; MDN – Ministério da Defesa Nacional; HFAR – Hospital das Forças Armadas; MJ – Ministério da Justiça; INMLCF, Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses; DGRSP – Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais; MAI – Ministério da Administração Interna; GNR – Guarda Nacional Republicana; MAP – Ministério dos Assuntos Parlamentares; IPDJ – Instituto Português do Desporto e da Juventude; MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Bolsas SIM

Depoimentos

Válter Ferreira

Curso: Executive Master Gestão de Serviços de Saúde

Instituição: ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Ano Lectivo: 2023/2024

Nome clínico: Válter Ferreira

Grau e Especialidade: Assistente de Medicina Geral e Familiar

Local de exercício profissional: USF 7 Castelos/ULS Loures/Odivelas

O apoio do SIM, no âmbito da formação em Gestão aplicada aos serviços de saúde, foi um facilitador relevante para iniciar este ciclo de estudos pós-graduados no ISCTE onde tive a oportunidade de frequentar o *Executive Master* em Gestão dos Serviços de Saúde. Como médico de família, numa USF modelo B, e num ecossistema cada vez mais burocratizado e focado no desempenho, as competências agora desenvolvidas serão prementes no desempenho das funções assistenciais e não assistenciais, fundamentais para o bom funcionamento das unidades funcionais e para melhorar os cuidados prestados às comunidades que servimos.

O desenvolvimento abrangente de conhecimento na área das finanças, economia, políticas de saúde, liderança, logística, saúde digital ou marketing e comunicação, aumenta o portfólio de competências do médico dos tempos modernos que, sem esquecer a clínica e o doente, centro da sua actividade e missão, tem de saber movimentar-se com agilidade e flexibilidade, num ambiente complexo e em rápida mudança. Saber gerir esta mudança torna-se fundamental para o médico se manter actualizado, entusiasmado e inspirador para as equipas em que se insere ou que possa vir a liderar.

Os desafios, presentes e futuros, na área da saúde, sem dúvida disruptivos para um sistema já de si desgastado e no limite, convidam-nos a compreender os processos pelos quais podemos almejar atingir ganhos em Saúde, através da Qualidade, Estratégia e Liderança. Encontrei, neste percurso, alguns *roadmaps* para poder empreender, por onde passe, para uma Saúde melhor.



Diogo Ramos

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

Instituição: Porto Business School

Ano Lectivo: 2023/2024

Nome clínico: Diogo Ramos

Categoria: Assistente de Medicina Geral e Familiar

Local de exercício profissional: USF S. Teotónio/ULS Viseu Dão-Lafões

Receber a bolsa do SIM foi uma experiência muito gratificante e um verdadeiro impulso na minha jornada profissional. Num momento em que procurava expandir os meus horizontes e adquirir ferramentas para enfrentar os desafios da gestão em saúde, esta oportunidade não poderia ter surgido em melhor momento. A frequência na Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde, da Porto Business School, foi exigente, mas profundamente recompensadora. O equilíbrio entre teoria e prática ofereceu-me uma visão completa, permitindo-me ver mais longe e com maior clareza o caminho para contribuir com ainda mais qualidade no setor da saúde.

Para mim, a experiência deste curso transcende o simples ato de aprender. Foi uma oportunidade de me reinventar profissionalmente, fortalecendo as minhas capacidades enquanto gestor e líder. A intensidade e profundidade do programa desafiaram-me, mas ao mesmo tempo trouxeram-me uma enorme sensação de realização. O impacto que esta formação tem tido no meu crescimento pessoal e profissional é imensurável, ajudando-me a enfrentar os desafios do dia-a-dia com uma nova perspetiva, mais estruturada e confiante.



CONSULTE O NOSSO
SERVIÇO JURÍDICO

ADVOGADOS

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



Ana Justino

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

Instituição: Porto Business School

Ano Lectivo: 2023/2024

Nome clínico: Ana Justino

Categoria: Assistente de Medicina Geral e Familiar

Local de exercício profissional: USF Pedro e Inês/
ULS Região Leiria

A ideia de frequentar a pós graduação em gestão e direção de serviços de saúde surgiu após tomar posse num cargo de gestão da minha unidade funcional. Senti que os desafios que esse cargo acarreta seriam mais fáceis de enfrentar se tivesse os conhecimentos certos. A pós-graduação certamente não decepcionou nesse aspecto. O programa, bastante abrangente, dota-nos de conhecimentos que não só são úteis na gestão dos recursos humanos e relações interpessoais profissionais, mas também na análise técnica financeira e de sistemas de informação.

A possibilidade de frequentar a pós-graduação em regime não presencial mas síncrono foi uma mais-valia: permitiu articular a minha vida profissional e os estudos sem ter de limitar gravemente o meu tempo pessoal.

Considero que após esta formação estou mais apta para crescer na minha vida profissional, não só no âmbito das funções públicas como no exercício de funções privadas caso assim o deseje fazer um dia. Recomendo a quem desejar abraçar um desafio na gestão de um serviço de saúde.



Tiago Almendra

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

Instituição: Porto Business School

Ano Lectivo: 2023/2024

Nome clínico: Tiago Almendra

Categoria: Assistente de Medicina Geral e Familiar

Local de exercício profissional: UCSP Albufeira
- ULS Algarve

A Pós-Graduação em Gestão e Direção de Serviços de Saúde da Porto Business School proporcionou-me uma experiência formativa muito enriquecedora. A elevada exigência aliada à partilha constante com os meus colegas e um corpo docente de extrema qualidade foram fatores muito positivos que me permitiram adquirir conhecimentos na área da gestão aplicada ao setor da saúde, abordando temas cruciais como estratégia, gestão financeira e liderança de equipas. Ao concluir a pós-graduação, sinto-me mais preparado para enfrentar os desafios que possam surgir na minha vida. Por fim um agradecimento ao SIM pelo apoio neste desafio da minha vida.



Ana Margarida Fernandes

Curso: Pós-Graduação em Gestão em Saúde

Instituição: Nova SBE - Lisboa

Ano Lectivo: 2023/2024

Nome clínico: Ana Margarida Fernandes

Categoria: Assistente Graduada em Medicina Interna e Assistente em Medicina Intensiva

Local de exercício profissional: ULS São José - Unidade de Cuidados Intensivos Neurocríticos e Trauma e Coordenadora Hospitalar de Doação ULS São José

Para mim esta pós-graduação foi muito mais que o caminho para obter no futuro a competência em Gestão em Saúde. Escolhi-a por fazer parte da lista dos cursos homologados pela OM bem como por ser numa Universidade de renome internacional. Todos os professores foram inspiradores, notando-se a extrema competência e conhecimento nas respectivas áreas.

Durante os meses em que decorreu tive a oportunidade de contactar não só colegas das mais variadas especialidades, bem como outros profissionais de saúde, trazendo todos para a discussão pontos de vista e conhecimentos extremamente enriquecedores.

O programa que abrange temas como liderança, gestão de equipas e *decision-making* traz-nos novas estratégias para interagir com os mais variados “*stakeholders*” que se cruzam no dia-a-dia de um médico. Na nossa profissão todos assumimos cargos de chefia de pequenas a grandes equipas e são estas novas *skills* que nos permitem depois ter um alinhamento para aplicar aquilo que a PG também nos ensina, nomeadamente na Gestão de Operações e na Inovação.

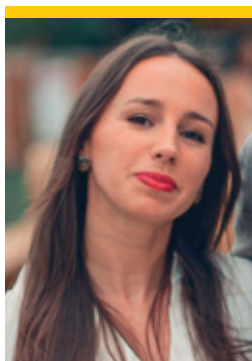
Estar exposta a temas como Inteligência Artificial e HTA & RWE foi de suma importância pois este futuro já é uma realidade que todos os médicos deviam conhecer.



A 10ª edição do S3



*Luísa Neves
Assessora de Comunicação*



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

LUÍSA NEVES e SALOMÉ CAMARINHA

Nos dias 21 e 22 de novembro de 2024, Évora acolheu a 10ª edição do S3, o congresso de formação sindical organizado pelo SIM-Internos, com o incondicional apoio do Secretariado Nacional e demais dirigentes do SIM.

Recebidos por Salomé Camarinha, em representação de toda a equipa do SIM-Internos, Armindo Ribeiro, Secretário Regional do SIM/Alentejo, região anfitriã do evento, e Nuno Rodrigues, Secretário-Geral do SIM, num espaço aberto a todos – sindicalizados e não sindicalizados, de estudantes a graduados, com inevitável foco nos médicos internos – os participantes refletiram ativamente sobre temas da ordem do dia, com impacto no presente e futuro do SNS, e por conseguinte, de todos nós.

Dada a vontade de perpetuar as considerações alcançadas, contamos com a colaboração de Luísa Neves, assessora de comunicação com vasta experiência no setor da saúde, autora desta reportagem.

ULS: reboot do sistema ou ecrã azul

Oradores: Ana Povo, Diana Mota, Hermínia Teixeira, Rui Portugal

A primeira sessão do dia foi dedicada às Unidades Locais de Saúde (ULS) e contou com Ana Povo, Secretária de Estado da Saúde (SES). A governante defendeu a alteração do modelo atual de ULS, que considerou assentar numa reforma “apressada, sem a devida discussão pública e teimosa”, uma vez que se “perspetivava uma mudança governamental”. Ana Povo afirmou que o Governo não vai avançar “para outra reforma sem olhar para os resultados das ULS”. Daí que esteja a realizar visitas técnicas a todas as ULS.

Entretanto, estão a ser estudadas alternativas. E nessa matéria, a SES recordou que a Comissão Técnica Independente criada com o objetivo de estudar as ULS de cariz universitário vai apresentar o seu relatório até ao final do ano. Em cima da mesa também estão os Sistemas Locais de Saúde. Mas “qualquer modelo que se venha a seguir terá de manter a integração de cuidados” e não deve “assentar na gestão hospitalar”, acrescentou. Ana Povo salientou a preocupação em tornar o SNS mais eficiente e sustentável. Para isso é preciso reforçar a Saúde Pública “porque os ganhos em saúde têm de

ser para a comunidade e não só para o indivíduo”. Outra das medidas anunciadas foi a criação, muito em breve, de Centros de Saúde Sexual, onde o controlo da natalidade e as doenças sexualmente transmitidas terão atenção especial.

A capacitação do Departamento da Qualidade da DGS foi mais um dos aspetos focados por Ana Povo. Entende-se que NOC mais eficientes permitem gastar melhor e para isso precisam de ser robustas e capazes de envolver os profissionais. A SES aproveitou a presença de jovens médicos para referir que o Programa de Rendas Controladas tem vagas para profissionais de saúde na área de Lisboa, podendo assim contribuir para aumentar a atratividade da região.

Seguiram-se as intervenções de Hermínia Teixeira e Diana Mota, médicas na ULS Matosinhos e na ULS Gaia Espinho, respetivamente. O objetivo foi dar a conhecer a realidade da ULS pioneira e de uma das ULS “recém-nascidas”.

A Coordenadora da USF Godinho de Faria (ULS Matosinhos) foi perentória relativamente às mais-valias conquistadas e que podem ser replicadas, com destaque para a transversalidade de vários processos, incluindo o da certificação. Mas há ainda margem para melhorar, nomeadamente no que diz respeito a manuais de referênciação, à visão hospitalocêntrica e ao facto de por vezes a estrutura hierárquica colocar em causa a integração de cuidados, com “uma certa subalternização dos CSP face aos hospitais”.

Já Diana Mota, Diretora Clínica para os Cuidados Hospitalares na ULS Gaia Espinho, realçou a importância de ferramentas de comunicação que facilitem a integração de cuidados. A médica defendeu que é preciso rentabilizar o tempo dos profissionais e harmonizar diferentes realidades. Um serviço que acompanhe o desenvolvimento tecnológico, proporcione tempo para formação, que esteja bem estruturado, possua bom ambiente entre profissionais, que permita fácil acesso às chefias e a programas de incentivo. Estes foram os requisitos enumerados por Diana Mota para captar e reter médicos.

Por último, Rui Portugal, especialista em Saúde Pública na ULS S. José, apresentou três desafios que se colocam às ULS - e a todo o Sistema de Saúde. Na sua opinião, as necessidades em saúde deveriam estar na base da procura e oferta de cuidados - e não o inverso. “As necessidades são o pilar para evitar problemas”. Mas para isso, é preciso que “as necessidades coincidam com uma

procura e oferta adequadas”. O segundo desafio é saber regular o sistema para garantir a sua sustentabilidade. Encontrar o ponto de eficiência quando os custos e a quantidade de cuidados são crescentes não é fácil, mas é possível, especialmente se tivermos em conta o risco moral do médico. E nesta matéria, Rui Portugal recordou que tanto a Ordem dos Médicos como os sindicatos podem ajudar, visto defenderem o exercício profissional com dignidade. Gerir recursos humanos foi o terceiro desafio lançado por Rui Portugal. Para este orador, uma produtividade relacionada com *skill mix* (evolução) e com a tecnologia (inovação) “podem melhorar o exercício médico”.

No debate com a plateia, Jorge Roque da Cunha, Presidente do SIM, lembrou que a falta de médicos a nível mundial e as várias reformas em curso tornam imprescindível centrar atenções nos doentes, antecipar problemas e combater ineficiências. Relativamente às ULS, o dirigente defendeu que as lideranças devem estar bem preparadas e deu como exemplo os diretores de serviço - que deveriam ter formação em gestão. Complementarmente, Nuno Rodrigues, Secretário-Geral do SIM, frisou que o sindicato possui bolsas de formação em gestão.

Quanto vale um interno

Oradores: Jaime Branco, Sara Moura, Mónica Paes Mamede

Os médicos internos trazem valor acrescido às unidades de saúde não só pela prestação de cuidados aos utentes, mas também através da atualização tecnológica, dinamismo, inovação e investigação. Esta foi a principal

ideia da segunda sessão do S3/ 2024. Jaime Branco, Professor Catedrático da NOVA Medical School, Mónica Paes Mamede, Consultora do SIM Internos, e Sara Moura, Vogal do Conselho Nacional do Médico Interno da Ordem dos Médicos (OM) foram os palestrantes.

O docente apresentou dados sobre os custos da formação universitária. De acordo com Jaime Branco, “as verbas do Orçamento do Estado (OE) para o Ensino Superior (ES) em 2023 foram semelhantes às de 2010”. Além disso, segundo a OCDE, “Portugal gasta menos 1/3 com um aluno do ES do que com um aluno do Ensino Secundário”. E se considerarmos a média da União Europeia, “o Estado português investe menos 36,7% nas universidades” do que os seus congéneres. No caso concreto da NOVA Medical School, o orçamento anual do Mestrado Integrado de Medicina ronda os 24 M€, mas o OE só contribui com 50%, “proporção que tem vindo a diminuir”. Para Jaime Branco, o verdadeiro valor do médico interno não se traduz em dinheiro, mas sim nas competências técnicas e características pessoais inculcadas no curso e que devem estar presentes logo no Internato de Formação Geral (Ano Comum). Um médico deve ser “bom clínico, aprendiz ao longo da vida”, um “pensador curioso e criativo”. Alguém que considere o contexto socioeconómico e psicológico do indivíduo, das famílias e da comunidade, além de possuir um “potencial de liderança”, exemplificou. Em sintonia com o preletor anterior, Mónica Paes Mamede lembrou que os médicos internos são 1/3 da força de trabalho do SNS, mas mesmo assim enfrentam problemas como a fraca “valorização salarial, concursos parados ou complicados, excesso de horas de trabalho,



falta de reconhecimento e de vagas” em algumas especialidades.

A Consultora do SIM Internos apresentou as principais conclusões de um inquérito promovido pelo sindicato junto destes médicos em formação, o qual revelou uma extensa insatisfação:

- São mão-de-obra barata, muitas vezes coagidos a trabalhar em horas extra e/ou serviços preteridos por outros,
- Média de 20h extra/mês não remuneradas por interno = a 1,5 meses/ano,
- 2 folgas/mês não gozadas por interno,
- 85% dos internos fazem consultas sem supervisão/tutoria,
- 40% gasta cerca de 1.500€/ano em formação,
- Têm dificuldade em usufruir das 10h/semana para estudo/investigação.

Quantificando o custo inerente às variáveis traduzíveis em números, Mónica Paes Mamede concluiu que, por ano, o Estado está a poupar 13.000€ com cada interno. A isto acrescem os ganhos não contabilizados pelo SNS, e que correspondem ao valor do interno: a “propriedade intelectual, investigação e inovação, a formação contínua nos serviços e trabalho realizado a preço mais baixo”. Há ainda que considerar as mais-valias destes médicos em atualização tecnológica, dinamismo e capacidade de trabalho. Em suma, “o médico interno dá lucro ao Estado” e o seu custo é bem “diferente de valor”, defendeu.

A sintonia de opiniões e dados continuou com a intervenção de Sara Moura. A Vogal do Conselho Nacional do Médico Interno (CNMI-OM) salientou que só em horas extra não remuneradas, o Estado ganha 2.2 M€/mês com os internos da formação especializada. E partindo de um estudo recente do CNMI-OM sobre Burnout entre médicos internos, verificou-se que:

- 24,7% possuíam sintomas graves;
- 55,3% estavam em risco de desenvolver Burnout;
- 33,5% iniciaram acompanhamento; psicológico e/ou psiquiátrico durante o internato;
- 54,4% consideraram desequilibrada ou muito desequilibrada a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Intervindo no espaço de debate, Jorge Roque da Cunha, Presidente do SIM, sublinhou a importância de estudos sérios que, com dados objetivos, contrariam a ideia de que os médicos devem ser obrigados a permanecer no SNS após a sua formação em instituições públicas.

Fora da caixa: liderança e gestão em saúde

Dinamizadora: Ana Morais

A última sessão do dia foi mesmo “fora da caixa”.

Depois de uma breve apresentação sobre o status quo do SNS, Ana Morais, da equipa de Comunicação e Marketing da Fundação Calouste Gulbenkian, desafiou os participantes no S3 a formar quatro grupos. Eis a missão comum a todos:

- Definir o SNS que desejamos ter em 2034;
- Identificar as oportunidades e os obstáculos para alcançar esse futuro;
- O que pode ser feito por nós e é prioritário.

Transversal a todos os grupos foi a ideia de melhorar o SNS que já existe e a necessidade de ter chefias bem preparadas, com formação em gestão. Maior integração de cuidados e acessibilidade, tirar o máximo partido da informatização e da inteligência artificial, investir em RH e na sua motivação, bem como em processos de qualidade foram mais alguns dos anseios partilhados pelos vários grupos.

No final, Ana Morais defendeu que é preciso ter consciência que a mudança está em cada um de nós e que será muito mais motivadora se as ideias forem debatidas e partilhadas em conjunto.

SNS politraumatizado: assédio laboral e violência contra profissionais de saúde

Oradores: João Redondo e Maria Dantier

O que fazer para prevenir, lidar e superar situações de assédio laboral e violência contra profissionais de saúde estiveram em debate na segunda sessão de 22 de novembro. João Redondo, Coordenador do Gabinete Nacional de Apoio ao Médico (GNAM) da Ordem dos Médicos (OM) deu a perspetiva clínica. Maria Dantier, Superintendente da PSP, abordou a temática do ponto de vista de segurança.

O psiquiatra lembrou que já em 2002 a OMS alertava para o fenómeno da violência. Nessa altura, concluiu-se que “entre 8% e 38% dos profissionais de saúde sofrem violência em algum momento das suas carreiras, seja física, verbal ou psicológica”. Há cerca de 10 anos, um estudo da EU-OSHA com médicos de vários países da União Europeia “revelou que cerca de 25% foram vítimas de assédio moral no trabalho”. Por último, em 2018, a World Medical Association denunciou que “aproximadamente metade dos médicos (as) em todo o mundo apresentam sintomas de Burnout”. Por isso, estas questões não são de hoje e as perspetivas para as próximas décadas são sombrias, referiu o orador. Considerando que tudo isto tem “impacto negativo nos profissionais de saúde e na qualidade dos cuidados prestados”, é preciso prevenir de forma coletiva e multidisciplinar. Simultaneamente, é importante “estar atento e pedir ajuda o mais cedo possível”. De acordo com João Redondo, a exaustão emocional é o primeiro



ponto a considerar. Ela resulta muitas vezes de assédio laboral, transformando-se posteriormente “numa porta de entrada para a violência”.

O Coordenador do GNAM da OM divulgou aos participantes no S3 o contacto daquela estrutura - gabineteapoio medico@ordemdosmedicos.pt.

Além de apoio psicológico e psiquiátrico à vítima, o GNAM define e negocia, com o médico que pede ajuda, toda a estratégia a aplicar. João Redondo terminou com dicas úteis para vítimas de assédio:

- Resista: anote com detalhes todas as humilhações sofridas;
- Dê visibilidade: procure a ajuda dos colegas, em especial os que testemunharam a situação;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Procure apoio junto de familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais;
- Procure ajuda junto de outras instâncias, como o GNAM.

As vítimas não devem ter receio de denunciar e pedir ajuda. Desde logo porque “o medo reforça o poder do agressor”, concluiu.

Enquanto Subintendente da PSP, Maria Dantier explanou o atual enquadramento jurídico da violência contra profissionais de saúde, passando em revista um conjunto de medidas que ajudam a prevenir este fenómeno.

Assim:

- Sempre que possível, a abordagem ao cidadão, violento ou potencialmente violento, deverá ser

realizado por duas pessoas;

- Nunca tocar fisicamente no agressor ou potencial agressor e manter a maior distância de segurança possível;
- Não voltar as costas ao agressor ou potencial agressor;
- Num gabinete, a secretária deve estar posicionada de forma a permitir a segurança do profissional de saúde;
- Não ter objetos em cima da secretária que possam ser usados como “armas”. Ex: agrafadores, abrecartas, pisa-papéis, etc.

Sobre a apresentação de queixas ou denúncias, Maria Dantier lembrou que podem ser feitas presencialmente nas esquadras da PSP, ou por email, através do endereço: proximidade@psp.pt.

No espaço de debate, Diana Gonçalves, Consultora do SIM Internos e moderadora da sessão, referiu que o SIM está empenhado, em conjunto com outras entidades, em desenvolver medidas de tolerância zero ao assédio e violência.

O SNS de hoje

Oradores: António Gandra d’Almeida, Miguel Cabral de Pinho, Xavier Barreto

Qual a mais-valia da Direção Executiva (DE) do SNS foi o mote para um debate que juntou na mesma mesa António Gandra d’Almeida, Diretor Executivo, Miguel Cabral de Pinho, ex-consultor da Direção Executiva,

e Xavier Barreto, Presidente da APAH. Mónica Paes Mamede, Consultora do SIM Internos, foi a moderadora que colocou as questões.

De acordo com o Diretor Executivo do SNS, a DE pretende concretizar a missão e os objetivos para os quais o SNS foi criado. Reconhecendo que do ponto de vista dos recursos humanos a fase atual é complexa, António Gandra d'Almeida afirmou que a DE visa uma maior proximidade às unidades de saúde e facilitar o funcionamento em rede.

O mesmo responsável recordou que a falta de profissionais de saúde é um fenómeno generalizado e que outros países estão a recrutar em Portugal - “e com os quais não conseguimos competir, como é o caso dos Estados Unidos”. António Gandra d'Almeida defendeu ainda que, ao invés de criar problemas, todos os profissionais do SNS deveriam adotar um diálogo construtivo para encontrar soluções.

Já para Miguel Cabral de Pinho, a grande mais-valia da DE é pensar e dedicar-se ao SNS como um todo, alicerçada num espírito de mudança. Não obstante a importância deste propósito, os seus “recursos são limitados”.

Xavier Barreto admitiu que a resolução de alguns problemas no SNS não depende inteiramente da DE, mas que seria muito importante gerir crises com medidas de médio e longo prazo. Solucionar “questões relacionadas com os recursos humanos através de políticas atrativas e competitivas”, foi um dos exemplos avançados. Um SNS assente na avaliação de desempenho, meritocracia e uma valorização salarial por objetivos seria muito positivo. Para o Presidente da APAH, os conflitos existentes nas equipas levam a que um número considerável de profissionais opte por sair do SNS. Por outro lado, é necessária uma efetiva gestão das competências dos profissionais. O *skill mix* deve ser liderado pela Medicina e é fundamental para que “os médicos se dediquem àquilo que só eles sabem fazer”,

advogou. Neste contexto, Xavier Barreto sugeriu que o acompanhamento de diabéticos estáveis passe a ser feito por enfermeiros. Ao nível da gestão, Xavier Barreto criticou o facto de o orçamento para a Saúde aumentar todos os anos, mas a sua execução rondar, nos últimos tempos, os 50%.

Além destas sessões, o S3 contou ainda com um momento de “Dúvidas de corredor”, dinamizado por Tomás Magalhães, Médico Interno de Saúde Pública e Membro do SIM-Internos, e Inês Felício Fonseca, jurista do SIM. Fizemos uma viagem no tempo através da sessão “SIM: 45 anos ao lado do SNS”, na voz de Hugo Cadavez, Secretário Regional do SIM/Norte, e Nuno Rodrigues, nosso Secretário-Geral. Houve ainda espaço para explorar matérias no âmbito da “Literacia Financeira for dummies”, com a preciosa ajuda de Francisco de Carvalho Ferrão e Daniel Pereira, médicos e fundadores da Moneyflix. O programa social foi enriquecido com as atuações do Grupo Cantares de Évora, o único grupo de cante alentejano com vozes masculinas e femininas, e da Banda Ultra-Sons, colegas médicos com excelentes dotes artísticos.

Um evento desta dimensão é muito mais do que aquilo que uma reportagem, mesmo que profissional, pode descrever, mas atrevo-me a afirmar que, pela pertinência dos temas, qualidade dos oradores e diversidade de participantes, esta edição fez jus aos 10 anos de história do S3 e manteve as portas abertas ao futuro da formação sindical.

A todos os que, pela colaboração na organização, pela preleção ou presença, fizeram esta 10ª edição do S3, o meu sincero agradecimento. Àqueles que deixaram escapar esta oportunidade – descansem, a 11ª edição já está a caminho!



Parceria SIM/ NOBOX

A nobox é uma empresa de consultoria em saúde que promove a inovação e mudança liderada pelos profissionais de saúde. Criada por profissionais de saúde, a nobox propõe-se a virar a saúde do avesso, apoiando profissionais de saúde a imaginar e construir cuidados mais humanos e eficazes. Através da sua Academia Online, são disponibilizadas diversas oficinas comportamentais contextualizadas na área da saúde, permitindo a máxima aplicabilidade à vida real dos profissionais.

Descobre já como trabalhar, ao teu ritmo, as tuas competências de gestão de equipas, feedback ou gestão de conflitos.

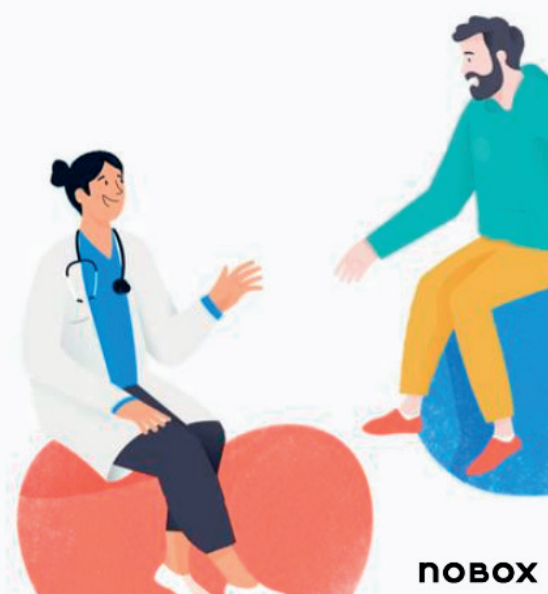
Para beneficiar de um desconto de 20% em toda a oferta formativa, pede o teu código SIM, através do email parcerias@simedicos.pt

Academia online

Descobre os cursos, breves e à distância, focados numa ferramenta para te ajudar no teu dia-a-dia, em academia.nobox.pt

20% Desconto
Código - "SIM"

Oferta exclusiva para associados do Sindicato Independente dos Médicos (SIM).



Legislação

Despacho n.º 11715/2024 - DR 192 - 03/10/2024

Criação da Unidade de Acompanhamento do Desempenho Assistencial do SNS

Decreto Legislativo Regional n.º 8/2024/A - DR 196 - 09/10/2024

Estabelece as regras e procedimentos relativos ao processo de descongelamento da carreira especial médica

Regulamento n.º 1137/2024 - DR 196 - 09/10/2024

Alteração ao Regulamento de Dispensa de Segredo Profissional da Ordem dos Médicos

Regulamento n.º 1138/2024 - DR 196 - 09/10/2024

Aprova o Regulamento de Inscrição na Ordem dos Médicos

Despacho n.º 12072/2024 - DR 199 - 14/10/2024

Procede à criação de um grupo de trabalho com vista a criar condições para um processo global de reforma da rede de serviços de urgência do Serviço Nacional de Saúde

Portaria n.º 271/2024/1 - DR 203 - 18/10/2024

Alteração à Portaria n.º 244/2021, de 9 de novembro, que atualiza o programa de formação especializada de ginecologia/obstetrícia

Despacho n.º 12638/2024 - DR 206 - 23/10/2024

Criação da Unidade de Urgência e Emergência Médica (UUEM)

Despacho n.º 12876-C/2024 - DR 210 - 29/10/2024

Constitui um grupo de trabalho destinado à análise e revisão dos índices e indicadores de desempenho das unidades de cuidados de saúde primários

Despacho n.º 13355/2024 - DR 218 - 11/11/2024

Constitui um grupo de trabalho destinado à análise e revisão dos índices e indicadores de desempenho das unidades de cuidados de saúde primários

Portaria n.º 302/2024/1 - DR 228 - 25/11/2024

Regula o procedimento de candidatura aplicável à constituição das unidades de saúde familiar modelo C bem como os processos de monitorização e de acompanhamento

Despacho n.º 14212-A/2024 - DR 232 - 29/11/2024

Procede à implementação de medidas, a curto prazo, pelas Unidades Locais de Saúde, considerando o aumento de afluência aos serviços de urgência durante o período do inverno

Despacho n.º 14237/2024 - DR 233 - 02/12/2024

Determina a carteira básica de serviços e os princípios da carteira adicional de serviços das unidades de saúde familiar

Lei n.º 43/2024 - DR 233 - 02/12/2024

Altera a Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, que aprova medidas especiais de contratação pública

Portaria n.º 310/2024/1 - DR 234 - 03/12/2024

Regula o índice de desempenho de equipa que integra o centro de responsabilidade integrado de hospitalização domiciliária, bem como os termos de atribuição dos incentivos institucionais, e prorroga o período de funcionamento dos projetos-piloto dos centros de responsabilidade integrados com equipas dedicadas ao serviço de urgência, de saúde mental e de gastroenterologia

Portaria n.º 325/2024/1 - DR 242 - 13/12/2024

Estabelece a necessidade de um contacto telefónico prévio com a linha SNS 24 antes do acesso às Urgências de Obstetrícia e Ginecologia do Serviço Nacional de Saúde, implementando um projeto piloto na Região de Lisboa e Vale do Tejo, com previsão de alargamento a todo o território nacional após três meses

Despacho n.º 15065/2024 - DR 248 - 23/12/2024

Divulgação da composição da Comissão Nacional da Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente

Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M - DR 252 - 30/12/2024

Procede à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira

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



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